الإستثمار فى الموارد البشرية

دراسة اقتصادية إسلامية



د/ أسامه أحمد محمد الفيل
مدرس الاقتصاد - قسم الاقتصاد
كلية التجارة - جامعة الإسكندرية



دار التعليم الجامعى
للطباعة والنشر والتوزيع
٢١ش شادى عبد السلام - برج زهرة الأنوار - ميامى - الإسكندرية - ج.م.ع.
تليفاكس: ٠٠٢-٠٣/٥٥٦٣٩٦١ موبايل: ٠١٠٠١٨٣١٧٩٦-٠١١١٩٩٩٥٠٠٩/٠٠٢
Email:dartalemg@yahoo.com

الاستثمار فى الموارد البشرية

دراسة إقتصادية إسلامية

د. اسامة احمد الفيل

مدرس الإقتصاد

كلية التجارة – جامعة الاسكندرية

2014



دار التعليم الجامعى

٢١ش شادى عبد السلام - برج زهرة الأنوار - ميامى - الإسكندرية - ج.م.ع.

تليفاكس: ٠٠٢-٠٣/٥٥٦٣٩٦١ موبايل: ٠٠٢/٠١٠٠١٨٣١٧٩٦

٠٠٢/٠١١١٩٩٩٥٠٠٩

Email:dartalemg@yahoo.com

إهداء

إلى المسجد قبل المسجد ، والمدرسة قبل المدرسة ، والجامعة قبل الجامعة.

إلى أصحاب الفضل الأول على الكاتب:

أبي رحمه الله

أمي أطال الله فى عمرها

شكر وتقدير

بعد توجهي بالشكر لله العلي القدير، أتوجه بخالص شكري واعتزازي وعميق امتناني لعالم جليل من أبرز علماء الاقتصاد الإسلامي الحاليين في مصر والعالم الإسلامي : **الأستاذ الدكتور/عبد الرحمن يسرى أحمد** أستاذ الاقتصاد بكلية التجارة جامعة الإسكندرية، والذى نهل الكاتب من فيض علمه الغزير، وعلى يده ولد هذا الكتاب ورعاه بعلمه وأعطاه من وقته وجهده الكثير حتى اكتمل فى صورته الحالية، داعياً الله عز وجل أن يجعله دائماً ذخراً للباحثين وطلاب العلم وأن يثيبه عنى خير الجزاء.

ولا يفوتنى أن أسجل عظيم امتنانى وشكرى **للأستاذ القدير المرحوم/أحمد محمد الفيل** أستاذ اللغة العربية ووكيل مدرسة الناصرية الثانوية سابقاً- والدى - الذى كان له أبلغ الأثر على تكوينى العلمى وعلى إخراج هذا الكتاب بالشكل اللائق بفضل مناقشاته وتوجيهاته العلمية المتعددة والمتتالية. وإنى لأفخر بانتسابى إليه جزاه الله عنى خير الجزاء.

وأخيراً أتوجه بخالص الشكر والعرفان إلى جميع السادة أعضاء هيئة التدريس بقسم الاقتصاد، وإلى زملائى بقسمى الاقتصاد والعلوم السياسية بالكلية لما لمسته منهم من عون صادق ومساعدات قيمة طوال فترة إعداد هذا الكتاب داعياً الله لهم بالتوفيق والنجاح.

اللهم إنى أشهدك أنى قد بذلت أقصى ما استطيع فإن كنت قد وفقت فمن عندك، وإن كنت قد اخطأت أو قصرت فمن عندى، ونسألك التوفيق والهداية لنا وللمسلمين أجمعين.

وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين

أسامة أحمد محمد الفيل

بسم الله الرحمن الرحيم

"ولو أن أهل القرى ءامنوا واتقوا لفتحنا عليهم بركات من السماء والأرض"

(سورة الأعراف الآية ٩٦)

"قالت إحداهما ياأبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين"

(سورة القصص الآية ٢٦)

محتويات البحث

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

مقدمة

الحمد كله من الأزل إلى الأبد لله. الحمد لله الذي خلق الإنسان فسواه. شق سمعه وبصره وهيأ له طعامه وسقياه. ثم نفخ فيه من روحه فأحياه. جعل له فى الأرض علامات وفى السماء ثرّيبات وبها فى ظلمات البر والبحر هداه. نحمده سبحانه وتعالى ونطلب رضاه. وأشهد أن سيدنا محمداً رسول الله. خاتم أنبيائه ورسله ومصطفاه. اللهم صل وسلم وبارك عليه وعلى كل عبد والاه. ومن اتبع طريقه ونهج سبيله وترسم خطاه.

وبعد

فى الآونة الأخيرة تنبه الدارسون فى المجالات الاجتماعية إلى أهمية الدراسات الإنسانية وخاصة فيما يتعلق بالعنصر البشرى ذاته، وأثر تكوين هذا العنصر البشرى على المجالات الاجتماعية المختلفة. وقد تنبه الدارسون الاقتصاديون خاصة إلى أهمية العنصر البشرى فى التنمية الاقتصادية، بل وأرجع العديد منهم نسبة كبيرة من هذا التفاوت الواضح بين الدول فى تقدمها الاقتصادى إلى اختلاف تكوين هذا العنصر البشري فى هذه البلاد. بيد أن هذه الملاحظة لم تكن خافية طوال السنوات والقرون الماضية، بل كان يشار إليها على سبيل المعرفة وليس على سبيل التدقيق والتمحيص وذلك لصعوبة الخوض فى تلك المجالات. فقد لوحظ أن الاهتمام بالاستثمار فى العنصر البشرى قد ظهر فى كتابات آدم سميث والفريد مارشال وهنرى فون ثنن وغيرهم.

وتوضح الدراسات التطبيقية الحديثة عظم دور العنصر البشرى فى التنمية الاقتصادية، فقد أوضحت دراسة "روبرت سولو" على مدى الفترة ١٩٠٩ - ١٩٤٩ فى الولايات المتحدة الأمريكية أن هناك "فضلة أو متبقية" تقدر بأكثر من ٨١٪ من النمو فى متوسط نصيب الفرد من الدخل القومى لاتفسرها العوامل المادية. وقد حاول الاقتصاديون الوضعيون تفسير انخفاض نسبة مساهمة رأس المال المادى فى النمو الاقتصادى والوصول إلى مصدر الجزء المتبقى، حيث أرجعه البعض إلى عامل التقدم التقنى الذى ينعكس فى معدل الاستثمار المادى (مدرسة الاستثمار المادى وعلى رأسها روبرت سولو) بينما أرجعه آخرون إلى عنصر التحسينات فى نوعية القوة البشرية الراجعة إلى الاستثمار فى العنصر البشرى (مدرسة الاستثمار البشرى وعلى رأسها ثيودور شولتز على المستوى التجميعى وجارى بيكر على المستوى الجزئى).

ويرى الفكر الوضعى المعاصر أن تقدم العنصر البشرى من أهم عوامل الإسراع بمعدلات النمو والتنمية الاقتصادية. ويدلل على ذلك بما حدث إبان الحرب العالمية الثانية حينما أتت الحرب على الصرح الاقتصادى لمعظم بلدان أوربا، حيث توقع بعض الاقتصاديين أن إعادة بناء هذه البلدان سيحتاج إلى وقت طويل وكم كانت دهشتهم كبيرة عندما استغرق إعادة البناء وقتا فعليا أقل بكثير مما توقعوه، ويرجع ذلك إلى إهمال هؤلاء الاقتصاديين لأهمية العنصر البشرى فلم يأخذوا فى حسبانهم إلا الاحتياجات المادية فقط. ولعل هذا يوضح لنا أنه بالرغم من المعونات والمنح والهبات التى تتلقاها بعض البلدان المتخلفة فإن لحاقها بركب التقدم يتم ببطء شديد وينتج عن ذلك ازدياد الفجوة بينها وبين البلدان المتقدمة يوما بعد يوم. ولذا فإن هذه البلدان تحتاج وبشدة إلى هذا النوع من الاستثمار فى العنصر البشرى حتى يمكنها أن تستخدم مواردها الاقتصادية المتاحة بأقصى كفاءة اقتصادية ممكنة. أو بعبارة أخرى، فإن الزيادة فى معدل تكوين رأس المال المادى لن تؤتى ثمارها فى عملية التنمية الاقتصادية إذا لم يقابلها زيادة فى معدل تكوين رأس المال البشرى وبنفس النسبة على الأقل. ولذا فإن أى نظرية خاصة بالاستثمار يجب أن تأخذ فى اعتبارها الاستثمار فى العنصر البشرى جنبا إلى جنب الاستثمار فى رأس المال المادى، خاصة وأن العنصر البشرى يتمتع بحياة إنتاجية أطول نسبيا مقارنة بأشكال رأس المال المادى خصوصا فى البلدان التى تتميز بارتفاع توقعات الحياة.

وإذا كان الفكر الوضعى قد بدأ فى وضع أسس عديدة للاستثمار فى العنصر البشرى ومساهمته فى التنمية الاقتصادية، فإن الإسلام كدين وعقيدة من جهة وإطار للحياة من جهة أخرى قد أشار إلى ذلك منذ العديد من القرون. فقد كان موقفه من العنصر البشرى أكثر وضوحا وتميزا، حيث إن هدف الإسلام الأساسى هو الفرد ذاته وبما يحمله على عمارة الأرض بصفته خليفة فيها. ولعل هذا واضح فى موقف الإسلام من الإنسان وتكريمه وفى مواقف الإسلام الأخرى تجاه فضيلة العمل وحركيته ومدحه للعمال وتقديسه للعمل الشريف واعتباره من العبادات والفروض، وبما كفل من ضوابط وضمانات لعنصر العمل وحصوله على عائده العادل، وبما حض على زيادة الكفاءة الإنتاجية للعامل (القوة والأمانة وإتقان العمل)، وبما اهتم بالعلم والتخصص فيه والاستمرار والمطالبة به مادام الإنسان حيا، وبما حض على الكفاءة الصحية من نظافة ووقاية وعلاج. وإذا كنا كمجتمع مسلم

يعتنق الإسلام عقيدة ودينا ويسعى جاهداً فى تطبيق شرائعه السامية، فإن الباحث يرى انه لزاما علينا نحن الباحثين الجدد فى هذا المجال أن نتطرق بأدوات بحثنا المتاحة للكشف عن مكنون هذه العلاقة بين مفهوم وكيفية وأثر الاستثمار فى العنصر البشرى إسلاميا وبين التنمية الاقتصادية. راجين من الله عز وجل أن ييسر لنا الطريق فى الكشف عن أهم الأسس التى يمكن الاسترشاد بها فى توضيح كيفية الارتفاع بمعدلات النمو والتنمية عن طريق الارتقاء بالعنصر البشرى ذاته من خلال الاستثمار فيه وفقا للمفهوم الإسلامى. لعلنا نضع هذه الأسس أمام من يهمه التطبيق العملى للشريعة الإسلامية الغراء.

ويهدف هذا البحث إلى إبراز التباين فى نظرة كل من الفكر الوضعى والفكر الإسلامى إلى المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى وما يترتب عليه من وجود اختلاف فى مفهوم كل منهما للاستثمار فى العنصر البشرى ومن ثم اختلاف كل من أهداف ومجالات هذا الاستثمار فى كل من النظم الوضعية والنظام الإسلامى. وحينما تختلف الأهداف والمجالات الاستثمارية، لابد وأن تختلف المعايير ومن ثم الأولويات الاستثمارية. وعلى ذلك يهدف هذا البحث أيضا إلى وضع تصور مبدئى عام للأولويات الاستثمارية فى العنصر البشرى من وجهة النظر الإسلامية - مقارنة بهذه الأولويات وفقا لوجهة النظر الوضعية.

وبناء على ماسبق ينقسم هذا البحث إلى ستة فصول. يتناول أولها تطور المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الوضعى من خلال ثلاثة مباحث: يختص الأول منها بمرحلة ما قبل الكلاسيك، بينما يختص الثانى بمرحلة الكلاسيك وما بعدها أما المبحث الثالث فيختص بالفكر الوضعى المعاصر أو مدرسة رأس المال البشرى.

ويتناول الفصل الثانى المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الإسلامى فى ثلاثة مباحث: يختص الأول منها باشتقاق هذا المفهوم من القرآن والسنة بينما يعرض الثانى للفكر الإسلامى القديم أما المبحث الثالث فيختص بعرض أفكار بعض العلماء المسلمين المعاصرين.

بينما يتعرض الفصل الثالث للاستثمار فى العنصر البشرى فى النظم الوضعية من حيث مفهومه وأهدافه ومجالاته وآثاره، وذلك فى ثلاثة مباحث: يختص الأول منها بعرض مفهوم هذا الاستثمار، بينما يختص الثانى بعرض أهدافه ومجالاته المتعلقة بالجانب

الإنتاجى للعنصر البشرى، أما المبحث الثالث فيتناول أهم الآثار المترتبة على هذا الاستثمار من وجهة النظر الوضعية.

أما الفصل الرابع فيتناول أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى فى النظم الوضعية من خلال ثلاثة مباحث: يستعرض الأول مِنها معايير الاستثمار فى العنصر البشرى فى هذه النظم. بينما يتناول المبحث الثانى سياسات الاستثمار البشرى من حيث معايير المفاضلة بين هذه السياسات ومؤشرات نجاحها والمشاكل المختلفة التى يمكن أن تواجهها. أما المبحث الثالث فيعرض لنظرة عامة على الوضع الحالى والمستقبلى للاستثمارات البشرية فى دول العالم المختلفة.

ويتناول الفصل الخامس الاستثمار فى العنصر البشرى فى النظام الإسلامى من حيث مفهومه وأهدافه ومجالاته، وذلك فى مبحثين: يختص الأول منهما بتبيان مفهوم هذا الاستثمار وعناصره المختلفة. بينما يختص الثانى بتبيان أهداف هذا الاستثمار فى المنهج الإسلامى والمجالات الاستثمارية التى تحقق هذه الأهداف.

أما الفصل الأخير فيتناول أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى فى النظام الإسلامى من خلال ثلاثة مباحث: يختص الأول منها بتبيان معايير هذا الاستثمار من وجهة النظر الإسلامية. بينما يتناول المبحث الثانى بالتحليل أولويات هذا الاستثمار. أما المبحث الأخير فيدرس مدى انطباق هذه الأولويات التى تم التوصل إليها على الواقع المصرى.

وتتكون خاتمة البحث من جزئين رئيسيين: يتناول أولهما خلاصة ماتم التوصل إليه من نتائج فى هذا البحث. بينما يعرض الثانى لأهم التوصيات التى يمكن أن تساعد فى وضع سياسات الاستثمار فى العنصر البشرى - من وجهة النظر الإسلامية - من أجل الإسراع بمعدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان الإسلامية.

"لايكلف الله نفسا إلا وسعها، لها ماكسبت وعليها ما اكتسبت، ربنا لاتؤاخذنا إن نسينا أو أخطأنا، ربنا ولاتحمل علينا إصرا كما حملته على الذين من قبلنا، ربنا ولاتحملنا ما لاطاقة لنا به واعف عنا واغفر لنا وارحمنا، أنت مولانا فانصرنا على القوم الكافرين"

صدق الله العظيم

الباحث

الفصل الأول

تطور الفكر الوضعى للمفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى

مقدمـــة:

يرى الاقتصاديون الوضعيون المحدثون أن دور العنصر البشرى فى العملية الإنتاجية يتمثل فى عاملين رئيسيين من عوامل الإنتاج هما "العمل والتنظيم"[(١)]. ولم ينشأ الفكر الاقتصادى المتعلق بهذين العاملين الإنتاجيين منذ بداية نشأة علم الاقتصاد على يد آدم سميث فى الربع الأخير من القرن الثامن عشر، بل تمتد جذوره إلى تيارات فكرية متعددة لرواد سبقوا آدم سميث وكان لهم أكبر الأثر فى الفكر الإنسانى بصفة عامة والفكر الاقتصادى بصفة خاصة. كما ظل يتطور هذا الفكر حتى وصل إلى ماوصل إليه فى وقتنا الحالى.

وإذا قسمنا تطور الفكر الاقتصادى الوضعى إلى مراحل متعددة ومتتالية فيمكن القول أن بداية هذه المراحل هو ما اشتملت عليه أفكار العصر الإغريقى المتعلقة بهذين العاملين الإنتاجيين. وأن نهاية هذه المراحل هو ماتشتمل عليه أفكار مدرسة رأس المال البشرى (والتى على رأسها وليم شولتز وجارى بيكر) فى النصف الثانى من القرن الحالي. وبالتالى أصبح لزاما علي الباحث أن يقوم بتقسيم هذا الفصل إلى المراحل التالية:

المرحلة الأولى: ماقبل الكلاسيك وتشتمل على أفكار العصر الإغريقى والفكر الأوربى

---

(١) يقصد بالعمل فى المفهوم الوضعى الحديث أى مجهود إرادى جسدى أو ذهنى يقوم به الإنسان فى سبيل خلق المنافع أو زيادتها (أى فى سبيل إنتاج السلع والخدمات). أما المنظم فهو الذى يقوم بتحديد نوع السلعة وكيفية إنتاجها وتسويقها حيث يحدد النسب التى تمتزج بها عوامل الإنتاج ويتحمل مخاطر عدم التأكد المنطوية على ذلك أو على أى قرارات إنتاجية أخرى.

- ويمكن الرجوع فى هذه التعريفات إلى أى من الكتب المتقدمة أو الدراسية المتعلقة بمبادئ علم الاقتصاد وعلى سبيل المثال:

د. محمد على الليسى، د. محمد محروس اسماعيل، مقدمة فى علم الاقتصاد، الجزء الأول: الاقتصاد الجزئى، قسم الاقتصاد كلية التجارة - جامعة الاسكندرية، ١٩٨٨، ص ص ١٤٧ - ١٥٩.

في العصور الوسطى وأفكار التجاريين والطبيعيين.

المرحلة الثانية: من الكلاسيك وحتى منتصف القرن الحالى وتشتمل على أفكار الكلاسيك والاشتراكيين والنيوكلاسيك.

المرحلة الثالثة: مدرسة رأس المال البشرى.

ولهذا سيقوم الباحث بتقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: الفكر الوضعى فى مرحلة ماقبل الكلاسيك.

المبحث الثانى: الفكر الوضعى فى مرحلة الكلاسيك ومابعدها.

المبحث الثالث: مدرسة رأس المال البشرى.

المبحث الأول

الفكر الوضعى فى مرحلة ماقبل الكلاسيك

أولا: أفكار العصر الإغريقى

لقد احتوى الفكر الإغريقى على العديد من المعالجات المفيدة للعديد من المسائل الاقتصادية والتى كانت تأتى عرضا من خلال كتاباتهم عن الفلسفة والسياسة والأخلاق. وبنظرة فاحصة على بلاد الإغريق فى العصور القديمة نجد أن النظام القبلى كان يسودها غير أنها تحولت إلى مجتمعات تنتشر فيها المدن. وقد ساعد على ازدهارها انتشار الملكية الخاصة والتجارة واستخدام النقود والتخصص وتقسيم العمل فى الإنتاج[١]. حيث انقسم المجتمع اليونانى القديم إلى طبقات من السادة والعبيد، وقد ارتبط العمل اليدوى الإنتاجى بطبقة الرق مما أعطى انطباعا فى أذهان اليونانيين باحتقار العمل، خاصة اليدوى. وعموما نستطيع أن نجسد الفكر الإغريقى فى أفكار اثنين من أشهر الفلاسفة الإغريق هما أفلاطون وأرسطو.

أفلاطون (٤٢٧ - ٣٤٧ ق.م)

لقد اهتم أفلاطون بفكرة المدينة المثالية (اليوتوبيا) من خلال كتابه الرئيسى "الجمهورية". وتعد إحدى أفكاره الرئيسية البارزة هى تلك المتعلقة بتقسيم العمل. حيث يرى أنه ضرورى جدا للتنظيم الاجتماعى فى مدينته الفاضلة ولذا يؤكد على أهميته كأساس لأى زيادة فى كفاءة الإنسان. غير أنه رأى أن تقسيم العمل يقوم على أساس المهارات الموجودة لدى الأفراد بصورة طبيعية[٢]. ذلك أن الأفراد لايتساوون فى قدراتهم الجسمية والذهنية وبالتالى فى مهاراتهم مما يستدعى تقسيم العمل ويصبح التخصص ١

(١) د. راشد البراوى، تطور الفكر الاقتصادى، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٧٦، ص ص ١٦ - ١٧.

(٢) د. عبد الرحمن يسرى أحمد، تطور الفكر الاقتصادى، دار الجامعات المصرية، الاسكندرية، الطبعة الثانية، ١٩٨٧، ص ١٦.

ضروريا[١]. ولكن يلاحظ أن أفلاطون لم يسر بتحليله هذا خطوة أخرى بعد ذلك على نحو مافعل الكتاب المحدثون.

وابتداء من فكرة تقسيم العمل قام أفلاطون بتقسيم مدينته الفاضلة إلى ثلاث طبقات: طبقة من الذهب وتتكون من الحكام، وطبقة من الفضة وتضم الجنود والنبلاء، وطبقة من النحاس وتشمل العمال والصناع والفلاحين. ولما كان هذا التقسيم يقوم على أساس المواهب ومن الممكن أن يكون للنساء نفس المواهب التى للرجال (فى رأى أفلاطون) فإنه لم يفرق فى مدينته بين الرجال والنساء[٢]. ويرى أفلاطون أن خلق طبقة الحكام يستلزم عزل أفرادها منذ الطفولة وتوفير قدر كبير من التعليم الدقيق فى الفلسفة وفنون الحرب لهم، ومع بلوغهم سن الثلاثين وجب امتحانهم لاختيار (الملوك - الفلاسفة[٣]).

أرسطو (٣٨٤ - ٣٢٢ ق.م)

لقد وردت معظم المعالجات الاقتصادية لأرسطو فى كتابيـــه الشهيرين "السياســـة" و "الأخلاق". وقد آمن أرسطو بنفس أفكار أفلاطون الخاصة بتقسيم العمل. فقد دافع عن نظام الرق على أساس أنه يرجع إلى تفاوت المزايا والصفات الطبيعية للأمم والبشر، فهناك شعوب لاتصلح إلا للخضوع للغير وهذا هو الرق الطبيعى الذى لايتعارض مع العدالة فهو قائم على تفرقة طبيعية. ولكن هناك رق غير طبيعى حينما ينهزم شعب خلق للسيادة فيسترقه المنتصرون[٤].

استنتاجـات

(١) إن فكرة تقسيم العمل عند أفلاطون تختلف عن المبدأ الاقتصادى الهام الذى نادى به

---

(1) Joseph A. Schumpeter, *History of Economic Analysis*, George Allen & Unwin , London, Second Printing, 1955, p. 56.

(٢) د. لبيب شقير، تاريخ الفكر الاقتصادى، مكتبة نهضة مصر، طبعة ١٩٥٦، ص ٢٠.

(٣) د. راشد البراوى، تطور الفكر الاقتصادى، مرجع سابق، ص١٨.

(٤) د. رمزى على ابراهيم سلامة، تطور الفكر الاقتصادى، بدون ناشر أو تاريخ، ص٦١.

آدم سميث فيما بعد. فتقسيم العمل عند أفلاطون يقوم على أساس طبقى طبيعى. حيث تقوم كل طبقة ويقوم كل فرد بعمل معين تمليه عليه مواهبه وقدراته الطبيعية، وكانت هذه الفكرة ضرورية لكى تخدم تصوره عن المدينة الفاضلة وتقسيم طبقاتها. أما آدم سميث فكان يهتم بالعملية الإنتاجية ذاتها حيث يتخصص الفرد فى القيام بإحدى مراحلها وهذا التقسيم للعمل أساسه فنى إنتاجى وليس طبيعيا[1].

(٢) كان أرسطو فيلسوفا تنعكس فى كتاباته مصالح بلاده والطبقة التى ينتمى إليها ويكتب لها. فقد عاش وكتب معبراً بلسان طبقة المثقفين المترفين الذين احتقروا العمل والسعى للكسب وأحبوا الفلاح الذى يمدهم بالغذاء[2].

(٣) يلاحظ أن أفكار كل من أفلاطون وأرسطو تناولت عنصر العمل وركزت عليه ولم تتطرق إلى فكرة التنظيم ودوره فى العملية الإنتاجية والسبب الأساسى الواضح وراء ذلك هو أن المجتمع اليونانى القديم لم يعرف أشكال المشروعات الكبيرة التى تحتاج إلي منظم. فغالبية النشاط الاقتصادى كان يتمثل فى الزراعة والتى كانت تقوم بها طبقة العبيد لصالح طبقة الأسياد. كما أن غالبية المشروعات الحرفية (إذا جاز عليها هذا التعبير) لم تكن إلا مشروعات فردية يدوية بدائية فى أغلب الأحيان.

ثانيا: الفكر الأوربى فى العصور الوسطى:

بعد هذا الفكر الإغريقى جاء العصر الرومانى، ولاتوجد فى هذا العصر الأخير أى كتابات تستحق الذكر. أما الفكر الاقتصادى فى العصور الوسطى (وهى الفترة الواقعة بين القرن الخامس والقرن الخامس عشر الميلادى، أى الفترة التى تبدأ مع سقوط الامبراطورية الرومانية الغربية فى يد القبائل الجرمانية وتنتهى بسقوط القسطنطينية فى يد الأتراك) فكان يرى أن هناك أنواعا من الحرف غير كريمة تحط من المكانة الاجتماعية

(1) Eric Roll, *A History of Economic Thought*, Faber and Faber, London, 1973, pp. 27 - 28.

(٢) د. لبيب شقير، تاريخ الفكر الاقتصادى، مرجع سابق، ص٣٠.

لمارسيها ومن بينها العمل اليدوى الذى يتم دون توافر فرص التعليم[١]. فى نفس الوقت الذي احتكرت فيه الكنيسة قطاع التعليم وكانت العلوم والأفكار والمناهج مرتبطة بمبادئ الدين وخاضعة لها، وكانت كل الدراسات فى كافة المجالات الاجتماعية والطبيعية مرتبطة بمجموعة من القواعد الأخلاقية المتبلورة فى فكرة واحدة هى العدالة واستنكار الجشع. ويستطيع الباحث أن يرجع هذا التعارض إلى سيادة النظام الطبقى الذى كانت فيه الكنيسة من أكبر السادة الإقطاعيين ويمتلك رؤساؤها كلا من السلطة الدينية والدنيوية. حيث إنقسم المجتمع إلى سادة وعبيد، فالأرض ملكيتها الحقيقية للأسياد بينما يقوم العبيد والفلاحون بزراعتها مقابل ريع عينى ونقدى للسادة[٢]. وبالتالى أصبح من مصلحة الكنيسة بقاء هذا النظام الطبقى والإقطاعى بين أفراد المجتمع ومايستتبعه من تحقير لبعض أنواع من الحرف. فعلى الرغم من أن مبادئ المسيحية تدعو إلى فكرة المساواة بين البشر، غير أن هذه المبادئ لم تطبق فى الواقع حتى تحطم التقسيم الطبقى للمجتمع الإقطاعى، حيث نجد في فلسفة مفكرى العصور الوسطى تعارضا لايقبل التوفيق بين طيبات الدنيا وثواب الآخرة فى هذه المبادئ. ولهذا لم يشر المدرسيون (وهو الاسم الذى أطلق على مفكرى هذه الفترة) وعلى رأسهم القديس توماس الأكوينى (١٢٢٥ - ١٢٧٤م) لهذا التناقض بين أفكار المساواة وبين الواقع بالرغم من مساهمتهم في موضوعات أخرى اقتصادية وذلك للمحافظة على مكاسب الكنيسة.

(١) چورج سول، المذاهب الاقتصادية الكبرى، ترجمة د. راشد البراوى، الطبعة الرابعة، ص ص٢٣- ٢٤.

(٢) د. عبد الرحمن يسرى أحمد، تطور الفكر الاقتصادى، مرجع سابق، ص ص ٢٣- ٢٤.

ثالثا: أفكار التجاريين[١]

ونقصد بهم مجموعة الكتاب وواضعى السياسة الاقتصادية والتى سادت آراؤهم على مدى ثلاثة قرون من تاريخ أوروبا ما بين السادس عشر والقرن الثامن عشر الميلادى . ومن الواضح أن التجاريين قد تعرضوا للعنصر البشرى بشكل واسع فى أفكارهم ويتمثل ذلك فى الآتى :

(١) دعوتهم إلى سياسة الأجور المنخفضة ويرجع ذلك إلى السببين الآتيين:

أ- أن انخفاض الأجور يؤدى إلى انخفاض تكاليف الإنتاج وبالتالى زيادة المقدرة على التصدير.

ب- أن انخفاض الأجور يشجع العمال على بذل مجهود أكبر من أجل اكتساب دخولهم وبالتالى يزداد الإنتاج المخصص للتصدير (وذلك على عكس الرأى القائل بأن ارتفاع الأجور يؤدى إلى ارتفاع الإنتاجية). وذلك لأنهم اعتقدوا أن نوعية العنصر البشرى التى تعمل يدوياً تستطيع أن تؤدى دورها في ظل الكفاف، أما لو إزدادت الأجور فإنها تفسد الأخلاق لأنها سوف ترتبط بالرغبة فى الراحة أو الانغماس فى عادات سيئة، أى أن الأجور المرتفعة قد تؤدى إلى تقليل ساعات الإنتاج.

وقد ترتب على اتباع هذه السياسة مايلى:

---

(١) رجع الباحث فى كل ماكتب عن التجاريين إلى المراجع العربية الآتية:

أ- د. عبد الرحمن يسرى أحمد، تطور الفكر الاقتصادى، مرجع سابق، ص ص ١٤٣ - ١٥٨.

ب- د. راشد البراوى، تطور الفكر الاقتصادى، مرجع سابق، ص ص ٤٠ - ٥٤. ١

جـ- د. لبيب شقير، تاريخ الفكر الاقتصادى، مرجع سابق، ص ص ١٠٧ - ١٢٣.

د- د. رمزى على ابراهيم سلامه، تطور الفكر الاقتصادى، مرجع سابق، ص ص ١٣٣ - ١٦٠.

هـ- د. المرسى السيد حجازى، مذكرات فى اقتصاديات الخدمات العامة، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية، ١٩٨٧، ص ٢٣٠.

- كما رجع الباحث إلي المرجع الأجنبى الآتى: Eric Roll, *Op.Cit.*, pp. 54 - 85.

أ- اعتبر التجاريون أن البطالة مفيدة حيث تؤدى إلى انخفاض الأجور (على عكس مانعتبره اليوم من أن البطالة هى تبديد لمورد هام هو الطاقة البشرية).

ب- حبذ التجاريون استخدام النساء والأطفال بسبب انخفاض أجورهم مقارنة بأجور الذكور.

جـ- كانت ساعات العمل طويلة وتتم فى ظل ظروف قاسية وصدر العديد من التشريعات التى تكبح جماح العمال إذا فكروا فى التمرد على الأوضاع السائدة داخل أوربا فى هذه الفترة.

(٢) رأى التجاريون أن المهارة البشرية تعد عنصراً من عناصر الإنتاج، وبالتالى يجب أن يهدف التعليم إلى رفع مستوى هذه المهارة بما يترتب عليه من ارتفاع فى إنتاجية العمل للمجتمع وهذا بدوره يؤدى إلى حفظ الثروة الطبيعية للدولة (عن طريق تشجيع تصدير السلع والخدمات التى تتضمن جزءاً كبيرا من المهارة البشرية) ولهذا شجعوا التعليم والتدريب لخلق المهارات الفنية كما اتخذ الوزير الفرنسى كولبير (١٦١٩ - ١٦٨٣م) - وهو من أبرز التجاريين فى عصره - إجراء بتحريم هجرة العمال الوطنيين إلي الخارج، بل وعلى العكس فإنه شجع هجرة الحرفيين الأجانب إلى فرنسا للاستفادة من خبراتهم ومهاراتهم.

(٣) أوضح انطونيو سيرا (١٥٨٠ - ١٦٥٠ م) - وهو من أبرز التجاريين الايطاليين - فى مؤلفه "بحث موجز فى الأسباب التى تؤدى إلى توفير الذهب والفضة فى الممالك التى ليست فيها معادن"، الوسائل التى تكفل للبلد الحصول على مورد وفير من الذهب والفضة ومن ضمن هذه الوسائل كانت صفة ونوعية السكان والتى تتمثل فى مدى الجد والبراعة وروح الإقدام والمغامرة وكلها صفات لازمة للتاجر ورجل الصناعة الناجح (ولعل فى ذلك أول إشارة إلى أهمية دور المنظم فى الصناعة والتجارة - كما أشار إلى ذلك شومبيتر فيما بعد فى نظريته الشهيرة - ويرجع السبب فى ذلك إلى قيام التجار بإقامة مصانع يدوية تجمع أعدادا من الصناع ويمتلكها ويشرف التجار وذلك من أجل تأمين تجارتهم وضمان الحصول على السلع المتاجر فيها دورية ودائمة)[1].

(1) Ibid, p. 75.

(٤) وعموما تحول عنصر العمل فى ظل سياسة التجاريين إلى سلعة تباع وتشترى، فقد استغل المستعمرون الأوربيون سكان المستعمرات أسوأ استغلال، فأرغموا الهنود الحمر فى العالم الجديد على العمل فى المناجم والمزارع، كما أتوا بالملايين من أبناء أفريقيا للعمل كعبيد فى مزارع أوربا والعالم الجديد.

رابعاً: أفكار كانتيلون Cantillon

كان كانتيلون أول من استخدم مصطلح المنظم Enterpreneur ، فقد كان لديه مفهوم واضح عن وظيفة المنظم. وتتمثل فكرته فى أن هذا المنظم يتحمل المخاطر عن طريق شراء خدمات إنتاجية عند أسعار مؤكدة ومحددة من أجل إنتاج منتج قد يكون سعره غير محدد. وبالرغم من أن هذه الفكرة كانت فكرة عامة إلا أنه قام بتحليلها بحرص شديد في حالة المزارع، فالمزارع يدفع دخولاً متعاقد عليها (وبالتالى دخولا أكيدة) لأصحاب الأراضى والعمال، ولكنه يبيع بأسعار غير مؤكدة، وينطبق نفس الوضع على التجار الآخرين. فالمنظم إذن عند كانتيلون يلزم نفسه بمدفوعات مؤكدة فى ظل توقع عوائد غير مؤكدة، وبالقطع فهو الذى يدير الإنتاج والتجارة متحملاً كافة المخاطر(١).

خامسا: أفكار الطبيعين

اعتبر الطبيعيون أن النشاط المنتج الوحيد هو النشاط الزراعى وأن ماعداه من أنشطة هى عقيمة (التجارة والصناعة) وتتمثل فلسفتهم فى أن المهارات البشرية غير منتجة بالمعنى الحقيقى (إخراج منتج صاف) إلا إذا استخدمت مع الأرض (الطبيعة). ومعنى ذلك أنهم فرقوا بين العمال المنتجين وغير المنتجين. فالعمال المنتجين هم الذين لديهم القدرة على خلق فائض يتمثل فى الفرق بين قيمة المستلزمات الإنتاجية وبين قيمة الإنتاج النهائي. وحيث لم يكن لديهم فكرة واضحة عن الفرق بين قيمة الاستخدام وقيمة التبادل، فإن المنتج الصافى عندهم لم يكن فائضا للثروة الاجتماعية كقيمة تبادل ولكن فائضاً لثروة

(1) J. A. Schumpeter, *Op.Cit.*, p. 222, p. 555.

مادية ملموسة متمثلة فى سلع مفيدة. وهو الأمر الذى أدى إلى تحديدهم لمجال واحد فقط يعد منتجاً. وقد دلل على ذلك عميدهم فرانسوا كيناى باستخدام الجدول الاقتصادى. وعموما، يعد السبب الرئيسى فى هذه المعتقدات أن الفكر الدينى فى عصرهم قد تطور كثيراً، وظهرت آراء جديدة تؤكد أن الخالق قد أعطى لكل شئ قانونه الخاص، وبالتالى هناك قوانين طبيعية تحكم النشاط الاقتصادى وتسيره بانتظام (من هنا جاءت تسمية الطبيعيين)، والنشاط الطبيعى الوحيد فى نظرهم هو النشاط الزراعى[١].

(١) د. عبد الرحمن يسرى أحمد، تطور الفكر الاقتصادى، مرجع سابق، ص ص ١٥٩ - ١٦١.
Eric Roll, *Op.Cit.*, pp. 128 - 137.

المبحث الثانى
الفكر الوضعى فى مرحلة الكلاسيك ومابعدها

أولا: أفكار الكلاسيك[١]

لقد سادت أفكار معينة عن العمال لدى الكلاسيك (ماعدا ميل) من حيث إن لهم العديد من الصفات الخاصة. فهم يتزايدون بكثرة كلما زاد معدل أجرهم، ولايستطيعون التحكم فى سلوكهم وتناسلهم، ولايتوقع أن ترتقى تصرفاتهم، كما لايتوقع أن يتجهوا إلى تعليم أنفسهم أو تبوأ مكانة أخرى غير مكانتهم كطبقة عاملة، وأنهم يتوارثون المهن والحرف المختلفة، كما أنهم متجانسون من حيث الكفاءة والظروف الاجتماعية التى يعيشونها، ولهم ميل طبيعى لاستهلاك ما يجعلهم على قيد الحياة فقط دون تطلع إلى مستويات أعلى من الاستهلاك .... الخ. وقد بنى الكلاسيك تحليلهم بناء على تصورهم لهذه الصفات.

ويعد من أبرز مفكرى هذه المدرسة - والذين تناولوا بالبحث مفهوم وفكرة العمل واهتموا بالعنصر البشرى فى تحليلهم:

آدم سميث (١٧٢٣ - ١٧٩٠م)

اعتبر آدم سميث أن كل القدرات المفيدة والمكتسبة لمواطنى بلد ما كجزء من ثروتها، وأكد على أهمية التعليم فى رفع القدرات والمهارات وأثر ذلك على الفرد وعلى المجتمع. وقد أبرز أن لدى الأفراد معارف ومهارات وطاقات لها منفعة تختلف من شخص لآخر طبقا لما اكتسبه الأفراد من معرفة وخبرة، وأن هذه المهارات تشكل جزءا هاما من ثروة المجتمع. ومعنى ذلك أن العنصر البشرى يتطلب استثمارا لكى يكتسب المهارة والخبرة. كما أشار إلى أن جزءا من رأسمال المجتمع الثابت يضم محصلة هذه الخبرات والقدرات والمهارات

---

(١) اعتمد الباحث فى عرض الأفكار الرئيسية للمدرسة الكلاسيكية والمتعلقة بفكرة العمل والعنصر البشرى على المرجع الآتى:

د. عبد الرحمن يسرى أحمد، المرجع السابق، ص ص ١٦٧ - ٢٤٢.

التى يتمتع بها الأفراد. وتعد نظرته هذه من أقدم الكتابات فى هذا المجال وربما كانت المصدر الذى استمد منه علماء الاقتصاد المحدثون أفكارهم عن "رأس المال الشامل"(١).

وقد أولى آدم سميث فكرة تقسيم العمل اهتماما كبيرا - حتى تكاد تلتصق باسمه - وأعزى إليها أى زيادة فى الرفاهية الاقتصادية. وقد فرق آدم سميث فى فكرته لتقسيم العمل بين مفهومين:

الأول يتعلق بتقسيم العمل الفنى أى بتخصص كل فرد فى جزئية واحدة من العملية الإنتاجية مما يؤدى إلى زيادة المهارة والقدرة على الابتكار وهذا لن يحدث إلا فى الاقتصاد التبادلى، ولذلك اعتقد آدم سميث أن تقسيم العمل يتحدد بدرجة اتساع السوق، فكلما اتسع هذا السوق كلما أمكن زيادة درجة التخصص وتقسيم العمل. وقد أعزى آدم سميث الكسب الناتج من تقسيم العمل الفنى إلى:

أ- ازدياد مهارة العامل حيث يقتصر على أداء مهمة معينة واحدة.

ب- الوفر فى الوقت الذى قد يضيع بسبب قيام العامل بتغيير الحرفة باستمرار.

جـ- المخترعات والتحسينات التى يستلهمها الأفراد المتخصصون فى نوع واحد من العمل(٢).

والمفهوم الثانى يتعلق بالتفرقة بين العمل المنتج وغير المنتج، حيث وضع شرطين أساسين للعمل المنتج:

أ- أنه عمل يؤدى إلى إنتاج سلع مادية.

ب- أنه عمل يؤدى إلى خلق فائض يمكن أن يساهم فى استثمارات المستقبل(٣).

---

(1) Adam Smith, *An Inquiry Into Nature and Causes of The Wealth of Nations*, London, 1935, pp. 265 - 266.

(٢) د. راشد البرواى، تطور الفكر الاقتصادى، مرجع سابق، ص ٨٥.

(٣) د. عبد الرحمن يسرى أحمد، تطور الفكر الاقتصادى، مرجع سابق، ص ١٧٧.

وقد خدمه المفهوم الأول فى مطالبته بإزالة العوائق التى تقف أمام التجارة مما يسمح بتوسيع السوق كما اعتمد على المفهوم الثانى اعتمادا كبيرا فى تحليله للتركيم الرأسمالى والنمو الاقتصادى*. ووفقا لهذا المفهوم فند مزاعم الطبيعيين بأن العمل الزراعى هو وحده المنتج فقد أضاف إليه العمل فى النشاط الصناعى غير أن هذا المفهوم استبعد أنشطة الخدمات من الأعمال المنتجة[١]. وعموما فإن تقسيم العمل عند آدم سميث إذا تم فى إطار الأعمال المنتجة سيؤدى إلى زيادة إنتاجية العمل. أما فى إطار الأعمال غير المنتجة فهو أمر غير مُهِمّ عنده.

وفى تأكيد جديد لأهمية العمل فى رأى آدم سميث اعتبر أن العمل هو العنصر المحدد والمقياس الصالح لقياس القيمة وكانت هذه الفكرة متمشية مع التيار الفكرى السائد فى انجلترا منذ أن قرر الفيلسوف الانجليزى لوكه (١٦٢٣ - ١٧٠٤م) أن العمل هو المساهم الأساسى أو الأصلى فى العملية الاقتصادية[٢].

ويلاحظ أن اهتمام آدم سميث (وكذلك فعل ريكاردو من بعده) بالعمل لم يكن إلا لاستخدامه كوحدة قياس طبيعية، ولكنه لم يعالج العمل بنظرة إنسانية.

ولم يشر آدم سميث إلى عنصر التنظيم كعنصر إنتاجى رابع بسبب أن ملكية رأس المال لم تكن فى عصره منفصلة عن قيادة وتنظيم المشروع الصناعى، فقد كانت طبقة الرأسماليين هى الطبقة التى تقود عملية النمو، فتقوم بالاستثمار وتطبق الاختراعات

---

* وفقا لنظرية آدم سميث فى النمو فإن اتباع مبدأ تقسيم العمل والتخصص سيؤدى إلى زيادة إنتاجية العمال نتيجة لزيادة مهاراتهم وقدرتهم على الابتكار، ومع وجود السوق ورأس المال فإنه يعتقد أن النمو الاقتصادى يحدث بطريقة تراكمية فزيادة إنتاجية العمال سيؤدى إلى زيادة الدخل الحقيقى وبطريقة تراكمية يؤدى هذا بدوره إلى زيادة جديدة فى المدخرات (التكوين الرأسمالى) وحجم السوق وبالتالى زيادة أخرى فى الإنتاج والدخل. انظر د. عبدالرحمن يسرى أحمد، المرجع السابق، ص ١٩١.

(1) Overton H. Taylor, *A History of Economic Thought*, Economics Handbook Series, Seymour E. Harris (ed.), Mc Graw - Hill Book Company inc., U. S. A, 1960, pp. 99 - 101.

(٢) د. عبد الرحمن يسرى أحمد، المرجع السابق، ص ١٨١.

الجديدة. ولذا اعتبر الأرباح عائداً لطبقة أصحاب رأس المال (المنهج الطبقى فى تحليل التوزيع - وهو مافعله أيضا الاقتصاديون الكلاسيك التابعون). أما الأجر ففى رأيه يدفع مقابل المجهود البشرى الإنتاجى سواء كان جسمانيا أو فنيا أو ذهنيا. ويتحدد مستوى الأجور بمجموعة من العوامل الخاصة مثل مدى ملاءمة العمل جغرافيا ومدة العمل ومدى معرفة العامل بفرص التوظف الأخرى وشروطها ..... الخ. وعموما فإن مستوى الأجر يتقلب حول مستوى الكفاف، ولكنه في نفس الوقت أشار إلي إمكانية وجود مستويات أجور مختلفة تتفق مع درجة المهارة وهذا لايخل بفكرة أن أجر الكفاف (أى الحد الأدنى من الأجر الذى يكفى لحفظ صحة العامل وقوته الإنتاجية - وهى الفكرة التى أسهب ريكاردو فى شرحها) هو أجر توازنى عام.

جون ستيوارت ميل (١٨٠٦ - ١٨٧٣)

حاول "ميل" معالجة الخطأ الذى وقع فيه آدم سميث من حيث تفرقته بين العمل المنتج وغير المنتج، وإن ظل متمسكا بنفس الفكرة الكلاسيكية إلى حد كبير، فيرى أن أحد الأعمال المنتجة هى عملية التدريس والتعليم (على الرغم من أنها تنتج أعمالا غير ملموسة) حيث تؤدى إلى زيادة المهارة العمالية وكذلك بعض الأعمال الحكومية التى قد تزيد الناتج المادى الملموس. كما أكد أن هناك بعضا من الأعمال التى قد تزيد من السلع المادية المنتجة ولكنها لاتعد أعمالا منتجة حيث قد تجعل الأمة أفقر مما كانت عليه عن طريق إنتاج سلع غير مطلوبة اجتماعيا أو يترتب على إنتاجها ضياع فى موارد المجتمع بسبب عدم استخدام التطورات الفنية الحديثة فى الإنتاج (وقد استفاد من هذه النقطة كارل ماركس عندما قرر أن العمل الاجتماعى الضرورى فقط هو الذى يدخل فى حساب قيمة الأشياء أما الأعمال التى لايحتاجها المجتمع فهى غير منتجة ولوأضافت إلي رصيد المجتمع سلعا مادية)[١].

---

(١) د. عبدالرحمن يسرى أحمد، دراسات فى علم الاقتصاد الإسلامى، دار الجامعات المصرية، الاسكندرية، ١٩٨٨، ص ص ٢١٦ - ٢١٧.

وقد أشار "ميل" إلى أن إنتاجية العمال تتوقف على عدد من العوامل بعضها ظاهر وبعضها غير ظاهر بنفس الدرجة وأهم هذه العوامل القدرات أو المزايا الطبيعية للأفراد، والظروف المحيطة بأدائهم للعمل، والمهارة والمعرفة الموجودة لديهم سواء كانت مهارة أو معرفة العمال أو المديرين وأصحاب الأعمال، والإبتكار ... الخ.

كما أشار "ميل" إلي أهمية التعليم العام والتعليم المتخصص والتدريب الأفضل والأعلى نسبيا فى الرقى بسلوك العمال وتفضيل العمال الذين يتمتعون بذلك حيث ترتفع أجورهم خاصة فى الأجل الطويل مقارنة بزملائهم الذين لايتمتعون بهذه الأمور. فقد أكد أن لدى العمال الأفضل تعليما عادات أخلاقية متميزة في كل النواحى فهم يتسمون بالرشد والتطلع إلي مجتمع أفضل والاندماج بسهولة فى المجتمعات الراقية بل والتطلع إلى تبوء مكانة اجتماعية أعلى، وبالتالى يمكن الاعتماد عليهم. وبناء على ذلك اعتبر "ميل" أن القدرات الأخلاقية للعمال هامة جداً بالنسبة لكفاءتهم وإنتاجيتهم[١].

وبالرغم من أن "ميل" رأى أن زيادة أعداد المتعلمين والتحسن فى مستوى التعليم سيكون له أثر إيجابى فى ترقية السلوك الإنسانى إلا أنه عارض مجرد التفكير فى العنصر البشرى كرأسمال أو كثروة قومية (على عكس سميث) لأن هذا يذكرنا بعصور العبودية عندما كان العنصر البشرى يباع ويشترى، فهذه الفكرة تهبط بالبشر إلى المستوى المادى القابل للامتلاك. فقد كتب يقول "إنه لايجب النظر إلى أفراد المجتمع باعتبارهم ثروة لأن الثروة إنما توجد فقط حتى يتمتع بها الأفراد"[٢].

هـ. فون ثان H. von Thiinen

وعلى عكس ميل (وفى نفس إتجاه سميث) كتب Von Thiinen فى برلين بألمانيا عام ١٨٧٥ مؤكداً أن تطبيق مفهوم رأس المال على الإنسان لايحط من قدره ولاينقص من حريته وكرامته، بل على العكس فإن تجاهل العنصر البشرى كرأسمال له أهميته فى العملية الإنتاجية يعد خطأ كبيرا كان من آثاره أنه اعتبر المبرر الذي استخدم قديما فى قيام الحروب الضارية والتى لم يكن فيها حساب للعنصر البشرى، ذلك أن الدول خلال الحروب كان من السهل عليها التضحية بمائة من المقاتلين وبدون تفكير فى سبيل ادخار بندقية

(1) J. S. Mill, ***Principles of Political Economy***, W. J. Ashley (ed.), Longman, London, 1909, p.102 - 111.

(2) *Ibid*, p 8

واحدة اعتقادا منهم بأن فقد السلاح يشكل خسارة رأسمالية تنقص من الثروة القومية أما فقد الأفراد فيمكن تعويضه واستبداله دون أن يترتب على ذلك أية خسارة مادية [١]. وربما يعد ذلك أول إشارة لفكرة رأس المال البشرى التى بدأت فى ستينات القرن الحالى.

ثانيا: الفكر الاشتراكى وكارل ماركس (١٨١٨ - ١٨٨٣)[٢]

تاريخيا فإن كارل ماركس لم يكن أول من نادى بالفكر الاشتراكى، بل سبقه فى ذلك العديد من الاقتصاديين أهمهم روبرت أوين (١٧٧١ - ١٨٥٩) وشارل فورييه (١٧٧٢ - ١٨٣٧) ولويس بلان (١٨١١ - ١٨٨٢)والذين رأوا أن سوء حالة العمال ترجع إلي سوء النظام الرأسمالى نفسه وهذا يتطلب إصلاح المعوج منه (وليس هدمه) عن طريق دروب الإصلاح العديدة كتحديد الملكية وفرض الضرائب التصاعدية وتعميم التعليم المجانى وضرورة التدريب المستمر للعمال والأخذ بنظام الضمان الاجتماعى كما أكدوا على قيمة التعاون ونادوا بإقامة المؤسسات التى تنمى هذه القيمة لكى يستفيد منها المجتمع. فيما يمكن أن نطلق عليهم الاشتراكيين التعاونيين (أو الاشتراكيين المعتدلين). أما ماركس فقد صاحبه صديقه فردريك انجلز (١٨٢٠ - ١٨٩٥) فيما أطلق عليهم الاشتراكيون المتطرفون[٣].

---

(1) Theodore W. Schultz, *"Investment in Human Capital, The Roll of Education and Research"*, The Free Press, New York, 1971, p. 27.

(٢) اعتمد الباحث فى عرضه لأفكار كارل ماركس على أربعة مراجع رئيسية:

أ- كارل ماركس، **رأس المال - نقد الاقتصاد السياسى**، المجلد الأول، الجزء ١، ترجمة د. فهد كم نقش، دار التقدم، موسكو، ١٩٨٥.

ب- . عبد الرحمن يسرى أحمد، **تطور الفكر الاقتصادى**، مرجع سابق، ص ص ٢٤٣ - ٢٦٢.

جـ- بول لويس، **الفكر الاشتراكى فى مائة وخمسين عاما**، الجزء الأول، ترجمة عبد الحميد الدواخلى، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٢، ص ص ١٥٩ - ١٧٥.

د- ج. هـ. كول *"تاريخ الفكر الاشتراكى (الماركسية والفوضوية. ١٨٥٠ - ١٨٩٠)"*، ترجمة عبد الكريم على ، مراجعة على أدهم، وزارة الثقافة والإرشاد القومى، المؤسسة المصرية العامة للتأليف والترجمة والطباعة والنشر، ١٩٦٣، ص ص ٣٦١ - ٤٢٣.

(٣) د. محمد على الليسى، ، د. محمد محروس اسماعيل، **مقدمة فى علم الاقتصاد**، مرجع سابق، ص ص ٦٢- ٦٤.

وظاهريا فإن الفكر الاشتراكى بدا هو المدافع عن العنصر البشرى خاصة فئة العمال، فقد عرض كارل ماركس فى كتابه "رأس المال" وجهة نظره فى نظرية القيمة وفائض القيمة وقد صاغ تحليله فى صورة مستمدة من الاقتصاد الكلاسيكى. فهو يرى أن العمل هو أساس القيمة (مثل سميث وريكاردو) وبالتالى هو العنصر الوحيد المنتج كذلك نظر إلى السلع الرأسمالية على أنها عمل مختزن واستخدم فى ذلك مصطلحات ريكاردو غير أنه امتاز عنه بمعالجته للمشكلة الرئيسية الخاصة بعدم تجانس قوة العمل. ويمكن سرد آرائه علي النحو التالى:

(أ) فهو يرى أن "وقت العمل الضرورى" هو وحده الذى يخلق القيمة وهو الوقت الذى يأخذه العامل "العادى أو المتوسط" للقيام بمهمة محددة مستخدما الأساليب الفنية السائدة. فماركس يدرك تماما أن الناتج قد يختلف من عامل لآخر ومن مصنع لآخر وفقا لاختلاف المهارة والنشاط وكفاءة الإدارة والأجهزة الآلية (وبالتالى لابد وأن تختلف الأجور تبعا لذلك)[١].

وهكذا نجده يذكر (... بما أن قيم البضائع القابلة للاستبدال ليس سوى الوظائف الاجتماعية لهذه البضائع ولاصلة لها بصفاتها الطبيعية فينبغى لنا أولا أن نتساءل عن المادة الاجتماعية المشتركة لكافة هذه البضائع، إنها العمل، ولكى يتم إنتاج سلعة من السلع يجب أن تدخل فيها كمية عمل اجتماعى .. فالشخص الذي ينتج سلعا لاستعماله الشخصى المباشر بقصد استهلاكه يخلق إنتاجا لاسلعا ... حيث لاتكون له علاقات بالمجتمع، ولكن الذى ينتج سلعة يجب أن يكون عمله نفسه جزءا متمما لقيمة العمل الذى نفذه المجتمع ... وإذا نظرنا إلى السلع بوصفها قيما، فإنما نقصر مواجهتنا لها على زاوية وحيدة، زاوية العمل الاجتماعى المحقق المحدد المتبلور ... لايمكن أن تختلف هذه السلع إلا عندما تمثل كميات من العمل أكبر أو أصغر ... ولكن كيف تقاس كميات العمل؟ من واقع الزمن نفسه الذي يستغرقه العمل، مع قياس العمل بالساعة، باليومية .. الخ، ولكى يطبق هذا المقياس، تكون شتى أنواع العمل منتسبة إلي العمل المتوسط الذي هو بمثابة وحدتها ... وأجر العمل وكميته هما شيئان مختلفان تماما ... ولايمكن أن تتجاوز الأجور

---

(١) ج. هـ كول، *تاريخ الفكر الاشتراكى*، مرجع سابق، ص ص ٣٦٣ - ٣٧٦.

قيمة السلع المنتجة أو تكون أكبر منها بل تكون أقل منها ... وتكون الأجور محددة بقيم المنتجات ولكن قيم المنتجات لاتكون محددة بالأجور ... وعند احتساب قيمة سلعة ... ، علينا أن نضيف إلي كمية العمل المستخدم فى النهاية (يقصد العمل المباشر) كمية العمل السابق دخوله فى الكيفية الأولى للسلعة وكذلك كمية العمل التى دخلت فى الأدوات والآلات والمبانى التى ساعدت على تسيير العمل الأخير (يقصد العمل غير المباشر أو المختزن) ... قد يتراءى للبعض أنه إذا كانت قيمة السلعة محددة بكمية العمل التى استغرقها إنتاجها فيمكن أن تزيد قيمة السلعة حسب حالة العامل من تلكأ أو عدم خبرة حيث سيشتغل فيها زمنا أطول ... هذا الرأى خطأ فاحش ... فقد ذكرت كلمة "عمل اجتماعى" ... فإنما نعنى كمية العمل اللازم لإنتاجها فى حالة ملائمة لمجتمع معين وفى ظروف اجتماعية إنتاجية معينة .. وبمعدل اجتماعى بقوة معينة، وبمعدل مهارة فى العمل المستخدم ... وباستثناء فروق فى القوة الطبيعية وفى المهارة الفنية المكتسبة عند مختلف الشعوب، يجب فى قوى العمل الإنتاجية أن تخضع بصفة أساسية لما يلى:

أولا: ظروف العمل الطبيعية مثل خصوبة التربة والثروة المعدنية وما إليها.

ثانيا: تحسين قوى العمل الاجتماعية وتقدمها بحسب ما يسفر عنه الإنتاج بالجملة، وتركيز رأس المال والتعاون، ومساعدة قوى العمل وتقسيم العمل....[(١)].

(ب) وبينما اعتمد ماركس كثيرا فى نظرية القيمة على هيكل الأفكار الكلاسيكية، نجده يتقدم بتحليله خطوة إلى نظريته فى فائض القيمة والتى تعد جوهر التحليل الماركسى، فهو يبدأ من مسلمات بأن العامل لايبيع عمله مباشرة وإنما يبيع قدرته (طاقته) على العمل. وأن العامل ينتج يوميا سلعا تحتوى على كمية من العمل الاجتماعى الضرورى أكبر من تلك اللازمة لحفظه على قيد الحياة لليوم التالى أى أكثر مما يتحصل عليه وهو أجر الكفاف (وقد هاجم ماركس نظرية أجر الكفاف هجوما شديدا). وأن العامل مضطر لذلك حيث لايستطيع مفاوضة أو مجادلة الرأسمالى (بسبب وجود عدد كبير من المتعطلين) ووفقا لهذه المسلمات فإن فائض القيمة هو الفرق بين قيمة ماينتجه

---

(١) پول لويس، الفكر الاشتراكى فى مائة وخمسين عاما، مرجع سابق، ص ص ١٦٨ - ١٧٠.

العامل وقيمة مايتحصل عليه، وأن معدل فائض القيمة (ويطلق عليه أحيانا معدل استغلال العمال) هو النسبة بين فائض القيمة وأجر الكفاف للعامل. ويسعى الرأسمالى دائما إلى زيادة معدل فائض القيمة عن طريق:

١- إطالة ساعات العمل اليومى بالضغط المستمر على العامل مستغلا جيوش العمال المتعطلين الذين يفضلون العمل لساعات أطول على التشرد أو الموت.

٢- إنقاص ساعات العمل الاجتماعى اللازم لإنتاج كفاف العامل عن طريق التقدم التكنولوجى الذى يكثف رأس المال ويوفر عنصر العمل لإنتاج نفس الكمية من السلع[1].

وهكذا نجد ماركس يذكر " ... إن العامل لايبيع عمله مباشرة، وإنما يبيع قدرته على العمل التى يضعها مؤقتا تحت تصرف الرأسمالى ... وقيمة قوة العمل تحدد - شأنها شأن قيمة أى سلعة أخرى - بكمية العمل اللازم لإنتاجها ... إن قدرة الفرد على العمل تأتى عندما ينمى ذاته ويحافظ على وجوده وهذا يلزمه أن يستهلك جملة مواد غذائية ضرورية فهو معرض للبلى مثل الآلة ... وهو يحتاج أيضا إلي جملة من تلك الأشياء ذاتها ليربى نسبة ما من الأولاد الذين يحلون محله فيما بعد فى سوق العمل ويخلدون بذلك فصيلة العمال .. وفوق ذلك لكى ينمى قدرته على العمل ويكتسب مهارة معينة ... وفى نظام العمالة ... بما أن قوى العمل المختلفة ذات القيم المتباينة يتطلب إنتاجها كميات عمل مختلفة، فينبغى بالضرورة أن تبلغ فى سوق العمل أسعارا مختلفة .. وحين يشترى الرأسمالى من العامل قوته ويدفع له قيمتها ... يكون قد اكتسب حق استخدام هذه القوة وتشغيلها .. بفرض أنه سيشغل عامل المغزل اثنتى عشرة ساعة فى اليوم ... زيادة على الساعات الست اللازمة لإنتاج أجره أو قيمة قوته، سيكون على هذا العامل أن يشتغل ست ساعات، أوسميها ساعات مافوق العمل ستحقق فائض قيمة ... فإذا أنفق صاحب رأس المال ثلاثة شلنات كأجر، فإنه سيحقق إذن قيمة ستة شلنات ... يستخدم نصفها فى دفع أجر جديد، ويتكون من نصفها الثانى فائض القيمة الذى لايدفع الرأسمالى أى مقابل له ... يخضع معدل فائض القيمة للنسبة الموجودة بين هذا الجزء من

---

(١) ج. هـ. كول، تاريخ الفكر الاشتراكى، مرجع سابق، ص ص ٣٧٦ - ٣٨٦.

يوم العمل الذي هو ضرورى لإنتاج قيمة قوة العمل وبين الوقت الإضافى لهذا اليوم أو العمل الزائد الذى ينفذه صاحب رأس المال، فهو يخضع لدرجة إطالة اليوم إلى أبعد من المدة التي فى أثنائها لايقوم العامل إلا بإنتاج قيمة قوته فى العمل ..." [١].

ومن الواضح أن ماركس اهتم بالعنصر البشرى بطريقة خاصة واستخدمها فى الهجوم على النظام الرأسمالى. وقد اعتبر أن العمل الاجتماعى الضرورى هو المحدد للقيمة، والذى قد يتغير نتيجة للتقدم التكنولوجى أو تدريب العمال بطريقة أفضل - وهذا يعنى أن الاستثمار فى العنصر البشرى سيؤثر على القيمة ويفهم من تحليله أن هذا التأثير سيكون بطريقة عكسية، ولهذا فإن النظرية الماركسية ربما تكون صحيحة فقط فى حدود الافتراضات التى قامت عليها وأحدها هو سيادة درجة معينة من التكنولوجى والمهارات العمالية[٢]. بيد أنه فرق فى تحليله - دون قصد - بين الرغبة فى العمل والتى ترجع لديه فقط إلى محاولة العمال البقاء على قيد الحياة، وبين القدرة على العمل التى يبيعها العامل ويحصل على أجر فى مقابل ذلك، ولذا فهو يحاول تنمية هذه القدرة والحفاظ عليها من البلى. وكلما زادت هذه القدرة زاد الأجر المتحصل عليه. أيضا لم يسمح ماركس بدخول فكرة التنظيم فى تحليله، فالمنظم هو الرأسمالى الذي يملك وسائل الإنتاج ويستغل بهذه الملكية العمال، ويحصل نتيجة لذلك على فائض القيمة دون وجه حق. وقد تجاهل ماركس متعمداالمجهود الذى يمكن أن يقوم به المنظم فى سبيل إنتاج السلع.

ثالثا: المدرسة النيوكلاسيكية والفريد مارشال (١٨٤٢ - ١٩٢٤)[٣]

ظهرت المدرسة النيوكلاسيكية فى نهاية القرن الماضى وبداية هذا القرن. ومن أهم مساهمتهم فى المجال الإنتاجى للعنصر البشرى، ظهور عنصر التنظيم لأول مرة كعنصر رابع من عناصر الإنتاج نتيجة لأخذهم بالتحليل الوظائفى بدلا من التحليل الطبقى لتوزيع الدخل (مفترضين الرشد الاقتصادى فى تصرفات المنتج والمستهلك). وقد اعتمد مارشال

(١) بول لويس، الفكر الاشتراكى فى مائة وخمسين عاما، مرجع سابق، ص ص ١٧٠ - ١٧٢.

(٢) د. عبد الرحمن يسرى أحمد، تطور الفكر الاقتصادى، مرجع سابق، ص ص ٢٤٨ - ٢٤٩.

(٣) اعتمد الباحث فى عرض أفكار هذه المدرسة بصفة أساسية على المرجع السابق، ص ص ٢٦٣ - ٢٩١.

على فكرة المنظم عند مناقشته لفكرة "غلة الحجم" حيث يرى أن نمو أى مشروع يرتبط بالمنظم الذي أنشأه وأشرف عليه، فمع نمو خبرة المنظم ينمو المشروع حتى يصل إلي أكبر حجم وكفاءة عندما يصل المنظم إلى أقصى كفاءة فى إدارته عند اكتمال رجولته وحكمته فى أواخر شبابه. وعندئذ يفقد تدريجيا عناصر النشاط والقوة والقدرة فيخمد نشاط المشروع تدريجيا إلى أن يموت المنظم ويحل ورثته الذين عادة مايكونون أقل كفاءة من المنظم الأصلى فيموت المشروع أو يضمحل. وهكذا يفسر مارشال مراحل تزايد وتناقص غلة الحجم [١]. ويغض النظر عن فكرة موت المشروع بموت صاحبه والتى ثبت خطأها مع نمو الشركات المساهمة الكبرى، فقد أتاحت هذه الفكرة لمن بعده أن يبحث فى العوامل التى تؤثر فى الدوافع والمهارات التنظيمية حيث أن مثل هذه العوامل يصبح لها أهمية كبرى فى نمو النشاط الاقتصادى.

ولم ينظر مارشال إلي العمال على أنهم طبقة وإنما على أساس مساهمتهم فى العملية الإنتاجية كعنصر من عناصرها. ولذلك وجه هجوما حادا للتحليل الماركسى. وأرجع مارشال اختلاف الأجور بين العمال إلي اختلاف إنتاجيتهم، فالأجر المرتفع يعكس الإنتاجية المرتفعة والعكس صحيح. وتمشيا مع ذلك فقد رفض مارشال فكرة الأجر الحديدى، حيث توقع أن يتطور العمال ويتحسنوا من حيث الخبرة والطاقة على العمل والتصرفات اللائقة وبالتالى تزداد إنتاجيتهم وكذلك أجورهم. كما رفض الآراء الريكاردية والماركسية بشأن أثر التركيم الرأسمالى على العمال. حيث يرى أن التوفير فى عدد العمال نتيجة إحلال الآلة محل العمل فى الأجل القصير سيؤدى إلى زيادة الطلب على العمال فى صناعات السلع الرأسمالية والصناعات الثقيلة. ويرى أيضا أن المكاسب الناتجة عن تخفيض نفقات الإنتاج نتيجة لزيادة الميكنة سوف توزع على جميع المشتغلين في الأنشطة الاقتصادية وفقا لميكانيكية السوق الحر وليس على الرأسماليين فقط كما اعتقد ماركس [٢].

ومن ناحية أخرى، فقد لاحظ مارشال الأهمية الاقتصادية للتقدم فى المعرفة والتحسينات فى نوعية القوى البشرية ولهذا أمكنه اعتبار الإنسان رأسمال محقق من

(1) Overton H. Taylor, *Op. Cit.*, pp. 366 - 376.
(2) Joseph A. Schumpeter, *Op. Cit.*, 939 - 946.

الوجهه النظرية فقط، غير أن اعتبار الإنسان كرأسمال ليس له معنى، حيث لايتحدد داخل نطاق السوق وبالتالى لايجب أن يعالج كرأسمال فى التحليل التطبيقى. بيد أنه - مع ذلك - رأى أن أعظم أنواع رأس المال المستثمر يكون فى الموارد البشرية. وقد أكد على أهمية الاستثمار فى التعليم - بقوله المأثور "إن المعرفة تمثل معظم قوانا المحركة للإنتاج" - والذى يعتبر استثمارا قوميا يحقق نوعين من المنافع، منافع مباشرة تتمثل فى زيادة الدخول فى المجتمع، ومنافع غير مباشرة تتمثل فى رفع مستوى الكفاءة الصناعية. كما رأى أن مجانية التعليم لاتتعارض مع التخصيص الأمثل للموارد الاقتصادية[١].

رابعا: ڤبلن والعمل من أجل العمل (١٨٥٧ - ١٩٢٩م)

بالرغم من أن كلا من ماركس وڤبلن هاجما الكلاسيك من حيث اعتمادهم على فكرة الرجل الاقتصادى عند القيام بالتحليل الاقتصادى، إلا أن ماركس لم يصل إلي نظرية مهتمة بالدوافع الإنسانية (ماعدا نظريته عن الطبقات)، أما ڤبلن فكان مهتما بالدرجة الأولى بالدوافع الإنسانية، وقد أدخل بعض العوامل المؤسستية (مثل الدين والتحسينات وعوامل أخرى معقدة) ضمن هذه الدوافع. وقد اعتمد ڤبلن فى تحليلاته على مذهب المتعة أو الإشباع، فالعامل مثلا قد يقوم بالعمل - بصرف النظر عن العائد المادى المتوقع -من أجل متعته (العمل من أجل العمل). وفى نظريته عن التغيير الاقتصادى، يركز ڤبلن على الحركية والتغيير ويبنى نظامه حول مواجهة بين قوتين متعارضتين (مثل ماركس). فهو ينظر إلى التقنية (الفن التكنولوجى) على أنها المجموع الإجمالى للمعرفة والمهارة والأسلوب (التكنيك) المتاح فى المجتمع عند لحظة زمنية معينة، والهدف الوحيد لها هو جعل الإنتاج أكثر كفاءة ووفرة. وتتطور التقنية باستمرار ويدفعها لذلك إحساس بالجدارة الاقتصادية أو الصناعية موجود عند كل الأفراد والذى يعتبر من قبيل المواهب والحوافز من أجل البراعة فى العمل. وهنا يبرز التعارض بين قوتين، الأولى هى طريقة الأداء والتفكير والمواهب وردود الأفعال البيولوجية ... الخ والتى تعتبر نتيجة مجموعة من

(١) د. المرسى السيد حجازى، مذكرات فى اقتصاديات الخدمات العامة، مرجع سابق، ص ٢٣١ وكذلك
- Alfred Marshall, *"Principles of Economics"*, 8th ed., The Macmillan Company, London, 1930, pp. 787 - 788.

العوامل الخاصة بالتكيف والتطبع مع الفن التكنولوجى القديم، والثانية تتمثل فى نظائرهم المصاحبة للفن التكنولوجى الجديد. هذا التعارض القوى بين الأفكار القديمة والأفكار الجديدة يميل شيئا فشيئا إلي ترجيح الأفكار الجديدة... وهكذا تتطور التقنية فى إطار من الحركية والتغيير (١).

خامسا: جوزيف شومبيتر (١٨٨٣ - ١٩٥٠م) ودور المنظم فى عملية التنمية (٢)

كانت بداية ظهور أفكار شومبيتر عن التنمية فى كتابه "نظرية التنمية الاقتصادية" الذى نشر باللغة الألمانية عام ١٩١١ وترجم إلي الانجليزية فيما بعد. وقد أولى عنصر التنظيم أهمية كبرى فى عملية التنمية، حيث يرى أن المنظمين المجددين هم الذين قادوا حركة التقدم الصناعى فى البلدان المتقدمة وقد ساعدهم على ذلك ملاءمة المناخ الاجتماعى والثقافى بهذه البلدان والذى سمح بظهور الاكتشافات العلمية والابتكارات التى حفزت على ظهور المنظمين المجددين الذين لمحوا القيمة الاقتصادية فيها وطبقوها فى مجال الاستثمار والإنتاج متحملين مخاطرها سعيا وراء الربح الوفير. ففى رأيه أن المنظم هو مفتاح التنمية والدينامو الذى يحرك عملية التنمية، حيث يملك المواهب الفذة والقدرة على المخاطرة والقيام بالابتكارات والتجديدات التى تستند عليها عملية التنمية.

الذى يقود المجتمع (وعملية التنمية) معتمدا على الدافع الشخصى - أى أن الانسان نظر شومبيتر هو الذى يقود عملية التنمية(٣). ويرى شومبيتر أن عرض المنظمين يعتمد على معدل الأرباح السائد وكذلك المناخ الاجتماعى الذي يتضمن العوامل الاجتماعية والسياسية والتباين الطبقى والمستوى التعليمى والقيم المختلفة الأخرى. ولهذا فقد اهتم

(1) Eric Roll, *Op. Cit.*, pp. 439 - 454..

(٢) اعتمد الباحث بصفة أساسية فى كتابة هذا الجزء على:

أ- د. عبد الرحمن يسرى أحمد، دراسات فى التنمية الاقتصادية، معهد البحوث والدراسات العربية، ١٩٧٣، ص ص ١٢٨ - ١٤١.

ب- د. رمزى إبراهيم سلامة، اقتصاديات التنمية، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٩١، ص ص ٦٩ - ٧١، ص ص ٣٥٥ - ٣٧٠.

(3) J. Schumpeter, *The Theory of Economic Development*, Translated by R. Opie, Cambridge, 1934, p. 66, p. 126.

شومبيتر بالعوامل النفسية والاجتماعية والتعليمية التى تسود المجتمع كما اهتم بنظرة المجتمع إلي المنظمين ومدى تقديره لهم.

وفى سياق عرضه لنظريته رأىَ أن مدير المشروع يختلف عن المنظم فالأول قد يقوم ببعض التجديدات ولكنها مجرد تنفيذ لمهام إدارية موكلة إليه وهو يفتقد إلى الحافز الذاتى الذى يتحرك من خلاله المنظم، كما اعتبر الابتكار والتجديد (التقدم التكنولوجى و/أو اكتشاف الموارد) هما الباعث علي الاستثمار التلقائى.

سادسا: النظريات الاجتماعية[1]

في نظريته عن الثنائية الاجتماعية[2] Sociological Dualism يرى بويك أن الفرد الشرقى فى نشاطه الإنتاجى يسلك سلوكا مغايراً لما هو موجود في المجتمعات الغربية، فهو يعمل لساعات أقل إذا ارتفع معدل أجره، ويبذل مجهودا أقل فى الزراعة إذا ارتفعت أسعار المحاصيل وهكذا .. أى أن بويك يفسر ظاهرة منحنى عرض العمل الملتوى للخلف بمسائل سلوكية اجتماعية، ذلك أن احتياجات المجتمعات الشرقية تتحدد أساسا (فى نظره) بعوامل اجتماعية وليس بعوامل اقتصادية. أضف إلى ذلك غياب دافع الربح لدى الشرقى وقلة وجود التجار المحترفين، وعدم اتجاه رجال الصناعة الشرقيين للاستثمار في مجالات جديدة والتى تحتوى على درجات من المخاطرة، وقلة عنايتهم بالعمليات النهائية فى صناعة السلع وعدم التقيد بمستويات معينة للجودة، وقلة مرونة العرض ونقص المهارات التنظيمية والإدارية وغياب التخصص السليم ... كل هذا يدعو إلى تخلف هذه المجتمعات ويدعو فى نفس الوقت إلى عدم انطباق النظريات الاقتصادية الغربية عليها. وإذا تأثرت الطبقات القائدة بهذه المجتمعات بالنظريات الغربية، فإنها تضع برامج طموحة لتحقيق التنمية لايستطيع العنصر البشرى مسايرتها بل يفقد قدرته على التحرك الذاتى نحو النمو، وهى القدرة المستمدة من حضارته الأصلية مما يؤدي إلى استمرار الركود الاقتصادى. ومن الواضح أن بويك وقع فى خطأ تحليلى خطير حين ربط بين ظاهرة قلة

---

(١) د. عبد الرحمن يسرى أحمد، **دراسات فى التنمية الاقتصادية**، مرجع سابق، ص ص ٢٠٨ - ٢٣٠.

(٢) وهي النظرية التى ترى أن المجتمعات الشرقية تعانى من تضارب بين نظام اجتماعى غربى مستورد وبين نظام اجتماعى داخلى من طراز آخر.

الدافع للعمل وضعف الحافز على المخاطرة وبين طبيعة الفرد الشرقى لأن هذه الظواهر يمكن تفسيرها بعوامل اقتصادية عامة وليست قاصرة على الشرق فقط. وقد سبق لمالتس ولآخرين التحدث عن ظاهرة عرض العمل الملتوى للخلف وتفسيرها بأسباب اقتصادية وغير اقتصادية. غير أن الاستفادة التى نخرج بها من هذا التحليل هو أن للعوامل الاجتماعية تأثيرا كبيرا على قيام العنصر البشرى بدوره فى العملية الإنتاجية.

أما ماكليلاند فيرى أن أحد الدوافع النفسية المؤثرة على إنتاجية العامل هو دافع الإنجاز Achievement Motivation ، وهذا الدافع يميز الأفراد الذين يمتلكونه عن غيرهم بأنهم من صغرهم أكثر قدرة علي بذل العمل الشاق، وأسرع فى تعلم الأشياء الجديدة، ويستطيعون إنجاز الأعمال على أكمل وجه. ولكن هؤلاء الأفراد لايستطيعون تحمل أى نوع من الضغوط عليهم من جانب رؤسائهم والمشرفين عليهم. وفى حالة ممارسة الضغط عليهم تتأثر كفاءتهم بطريقة عكسية كما لايتأثرون بالجوائز والحوافز الشائعة التى ترضى الفرد العادى. كذلك لايخضع رجال الأعمال الذين يتمتعون بهذا الحافز لأى ضغوط اجتماعية بل يقاومونها، حيث يفضلون النظرة الموضوعية في اختيار شركائهم ومعاونيهم ويستعينون بالأكفاء من الخبراء والمتخصصين بدلا من الأقارب والأصدقاء، ويهوون الأعمال التى تحتوى علي المخاطرة حتى ولو احتاجت إلى مجهود مستمر ومواجهة مصاعب غير عادية. ويفترض ماكليلاند أن الأفراد الذين يمتلكون دافع الإنجاز يأتون من فئات معينة لها ظروف اجتماعية متميزة عن بقية المجتمع مثل العائلات العصامية التى استطاعت بالمجهود الذاتى إثبات مقدرتها وتفوقها، وأفراد الطبقة المتوسطة الذين يتميزون بقوة دافع الإنجاز بالمقارنة بأفراد الطبقة العالية، وبعض الطوائف الدينية المعينة التى تزداد قوة دافع الإنجاز لدى أفرادها. كما يفترض ماكليلاند أنه من الممكن تفسير اختلاف معدل ١
النمو الاقتصادى وفقا لقوة دافع الإنجاز لدى المجتمع. وبالرغم من المشاكل والصعوبات القياسية التى واجهت ماكليلاند خصوصا علي المستوى التجميعى، وبالرغم من أن النتائج التى حصل عليها تعد أقرب للتخمينات العلمية منها للنظريات العلمية، إلا أنه أبرز مدى أهمية بعض العوامل الاجتماعية في التأثير على دوافع وقدرات العنصر البشرى للقيام بالعمل.

ويؤكد هاجن فى نظريته عن المجتمع القروى The Peasant Society على أن الدوافع الأساسية التى تحكم أعمال أفراد المجتمعات المتخلفة وتؤثر فى نشاطهم الاقتصادى تتمثل فى إرضاء الآخرين أو دافع المجاملة، ودافع الاعتماد علي الآخرين وذلك على عكس دافع الإنجاز الذى يحكم أعمال نسبة كبيرة من أفراد المجتمعات المتقدمة. كما يركز على أهمية عنصر التنظيم فى عملية التنمية الاقتصادية للمجتمع القروى ويرى أن المجموعة السفلى من صفوة أفراد المجتمع (الطبقة الوسطى) هى التى يمكن أن تقوم بهذا الدور، حيث بإمكانها القيام بأعمال اقتصادية غير عادية من أجل المحافظة على مركزها الاجتماعى وتأكيده. وهذه التصرفات غير العادية هى التى تدفع عجلة النمو فى المجتمع القروى.

وقد قام هوزلتز ببحث الظروف الاجتماعية التى تؤثر فى عرض المنظمين على اعتبار أن نشاطهم هو الأساس فى عملية التجديد ومن ثم فى عملية التنمية الاقتصادية. وقد أيد البحوث التى ربطت بين دافع الإنجاز وبين نجاح المنظم. غير أنه رأى أن مجرد وجود دافع قوى للإنجاز لدى مجموعة من الأفراد بالمجتمع لايعد شرطا كافيا لتوليد أعداد من المنظمين، فلكى يقوم المنظمون بأداء أعمالهم لابد من توافر مناخ اجتماعى ملائم لهم (وهو ماسبق لشومبيتر تأكيده). ويستعين هوزلتز بالنظرية الحدية الاجتماعية للربط مابين وجود دافع قوى للإنجاز لدى بعض الأفراد فى المجتمعات المتخلفة وبين تحقيق التنمية الاقتصادية، فيرى أنه عندما يشعر بعض أفراد المجتمع بأن مراكزهم الاجتماعية غير مستقرة أو مهددة - لأسباب ثقافية أو عنصرية أو اجتماعية - فإنهم يندفعون لإنجاز بعض الأعمال غير العادية بهدف تغيير وضعهم الاجتماعى، والتى ترتبط بالتجديد وتنعكس فى قيام مشروعات جديدة أو إنتاج سلع جديدة أو اتباع طرق جديدة للإنتاج أو التنظيم، وفى حالة تحقيق النجاح تتحقق التنمية الاقتصادية.

المبحث الثالث
مدرسة رأس المال البشرى

باديء ذى بدء فإن الاهتمام الجاد بمبدأ رأس المال البشرى نشأ كرد فعل للمبالغة فى أهمية دور رأس المال المادى فى التنميةَ الاقتصادية وفى النظام الاقتصادى ككل وذلك فيما قبل الستينات من القرن الحالى (القرن العشرين)، وذلك عندما ألقى شولتز محاضرته الشهيرة فى ديسمبر ١٩٦٠أمام الجمعية الاقتصادية الامريكية حيث جاء فيها[1] "... إن عدم معالجة الموارد البشرية على أساس أنها نوع من أنواع رأس المال، ووسيلة من وسائل الإنتاج، سبق إنتاجها فى مرحلة سابقة قد أدى إلى الإبقاء على الفكرة الكلاسيكية القديمة القائلة بأن القوى العاملة ماهى إلا طاقة مسخرة لأداء الأعمال اليدوية التى تتطلب القليل من المعلومات والمهارات. وبناء على هذه الفكرة يتساوى نصيب العمال من هذه الطاقة دون أية فروق بين عامل وآخر. ولاشك أن هذه الفكرة عن القوى العاملة كانت خاطئة خلال الفترة التى سادت فيها الأفكار الكلاسيكية كما هى خاطئة الآن. إن حصر الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه، واعتبار هذا العدد مقياسا سليما وكميا لعنصر اقتصادى إجراء ليس له معنى، تماما مثل حصر مختلف أنواع الآلات والمعدات فى مجتمع ما واعتبار أن هذا المجموع العددى ممثلا لأهميتها الاقتصادية كعنصر من عناصر المخزون الرأسمالى أو كعنصر من عناصر الإنتاج". وقد تعددت الكتابات الاقتصادية خلال الثلاثين عاما الماضية فى محاولة لبذل المزيد من الجهد لإدخال الاستثمار البشرى ضمن التيار الرئيسي للفكر الاقتصادى. ويعد كل من شولتز وبيكر أبرز مؤسسى مدرسة رأس المال البشرى فى الأدب الاقتصادى المعاصر، شولتز على المستوى التجميعى وبيكر على المستوى الجزئى.

وقد أخذ مبدأ رأس المال البشرى فى الازدهار والتوسع بعد النتائج التى توصلت إليها الأبحاث والدراسات التى اكتشفت أن الزيادة فى الناتج القومى فى الدول الصناعية المتقدمة خاصة الولايات المتحدة الامريكية تعد كبيرة جدا بالمقارنة بالزيادة فى عوامل

---

(1) Theodore W. Schultz, Investment in human capital, *The American Economic Review*, Vol. 51, No, 1, March 1961, pp. 1 - 17.

الإنتاج المادية. فقد أثبتت هذه الدراسات والأبحاث[١] أن عائد الاستثمار فى رأس المال البشرى أكبر وبكثير من عائد الاستثمار فى رأس المال المادى.

فقد أوضحت دراسة سولو على مدى الفترة من ١٩٠٩ - ١٩٤٩ فى الولايات المتحدة الامريكية أن هناك "فضلة أو متبقية" تقدر بأكثر من ٨١٪ من النمو فى متوسط نصيب الفرد من الدخل القومى لاتفسرها المتغيرات المادية[٢]. كما أظهرت المقارنات الدولية والتى قام بها هيل وجونسون وشو صغر معامل الارتباط بين الاستثمار المادى والتغير فى الدخل فى العديد من البلدان فى فترة مابعد الحرب العالمية الثانية وبخاصة فى البلدان النامية[٣]. كذلك أوضحت دراسة دنسيون فى الولايات المتحدة الامريكية فى الفترة ١٩٤٨ - ١٩٧٣ أن نسبة مساهمة رأس المال المادى فى النمو الاقتصادى تراوحت بين ١٦٪ - ٢٣٪[٤]. وقد حاول الاقتصاديون تفسير انخفاض نسبة مساهمة رأس المال المادى فى النمو الاقتصادى والوصول إلى مصدر الجزء المتبقى والذى أرجعه البعض إلي عوامل التقدم الفنى الذى ينعكس فى معدل الاستثمار المادى (مدرسة الاستثمار المادى وعلي رأسها سولو) بينما أرجعه آخرون إلى عنصر التحسينات فى نوعية القوة البشرية الراجعة إلي الاستثمار فى رأس المال البشرى (مدرسة الاستثمار البشرى وعلى رأسها شولتز) ولكن يلاحظ أن كلا من الفريقين لم يستطع أن يفسر "المتبقى" بصورة كاملة[٥].

---

(١) أحمد محمد مندور، تقييم المساهمة الاقتصادية للتعليم فى النمو الاقتصادى مع التطبيق على مصر، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة الاسكندرية، ١٩٨٤. ص ص ٤ -١٢.

(2) Robert Solow, "Investment and ecomonic growth, some comments" in *Investment in Human Capital*, B. F. Kiker (Editor), Columbia University of South Carolina Press, 1971, pp. 101- 108.

(3) T. P. Hill, Growth and investment according to international comparisons, *Economic Journal*, June, 1964, pp. 297 - 298.
D. W. Johnson and J. S. Chiu "Reply" *Economic Journal*, Sept., 1965, p. 631.

(4) E. F. Dension, The contribution of capital to economic growth, *The American Economic Review*, Vol 70, No. 2, May1980, pp. 220 - 224.
________, *Why Growth Rates Differ: Postwar Experience in Nine Western Countries*, Brookings Institution,Washingtion, 1967.

(5) Gary S. Becker, *Human Capital: ATheoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Second Edition, The University of Chicago Press, 1980.

أولاً: مبررات الأخذ بمبدأ رأس المال البشرى:

يؤيد المنادون بمبدأ رأس المال البشرى فكرتهم بالعديد من المبررات المنطقية والعملية فنجد أن:

(١) شولتز يؤكد أن المهارات والمعرفة تعد نوعا من أنواع رأس المال، حيث يوضح أن الأفراد يكتسبون مهارات ومعارف مفيدة والتى تعد شكلا من أشكال رأس المال بل جزءاً أساسياً من ناتج الاستثمار المتداول، وأن رأس المال هذا ينمو فى المجتمعات الغربية بمعدل أسرع وبكثير من نمو رأس المال التقليدى (غير البشرى) بل إن نموه قد يصبح أكثر تمييزا لمستقبل النظام الاقتصادى، ذلك أن الزيادات فى الناتج القومى فى الولايات المتحدة الامريكية كانت أكبر بكثير من الزيادات فى الأرض وساعات العمل ورأس المال المادى، ومن المحتمل أن يكون الاستثمار فى رأس المال البشرى هو التفسير الرئيسي لهذا الفرق (١)*.

(٢) أن الكثير من الإنفاقات على الإنسان والتى قد تبدو استهلاكية هى فى واقع الأمر إنفاقات استثمارية من حيث دوافعها وتأثيرها على إنتاجية العمل. حيث يؤكد شولتز على أن الإنفاق المباشر على الصحة والتعليم والهجرة الداخلية من أجل الحصول على وظائف أفضل وكذلك الإنفاق غير المباشر** أو الضمنى على الإنسان مثل الدخول الضمنية التى يتنازل عنها الطلاب من أجل التفرغ للدراسة والدخول الضمنية التى يتنازل عنها العمال أثناء فترات تدريبهم وكذلك استخدام وقت الراحة فى تحسين

---

(1) Theodore W. Schultz, "*Investment in Human Capital, The Role of Education and of Research*," The Free Press, New York, 1971, p. 24.

* يرى شولتز أن هذا الفرق يمكن أن يرجع إلى مجموعتين من القوى:

أ- نورات الحجم الكبير (تزايد غلة الحجم). ولكن إذا كان ذلك صحيحا فى بعض الصناعات فى الولايات المتحدة الأمريكية فهو غير صحيح بالنسبة للصناعات الأخرى، وبالتالى يجب ألا ينسب إلا جزء صغير من هذا الفرق بين معدل نمو الموارد ومعدل نمو الدخل (الناتج القومى) إلى وفورات الحجم الكبير.

ب- الجزء الأكبر من الفرق يرجع إلى التحسن الذى طرأ على نوعية العنصر البشرى بالمجتمع والذى أهملته النظرية التقليدية.

** هذا الإنفاق غير المباشر يعد من قبيل تكلفة الفرصة البديلة.

المهارات والمعرفة - كل هذه الأنواع من الإنفاق الضمنى أو غير المباشر تؤدى إلى تحسين نوعية المجهود البشرى وتعظيم إنتاجيته. نخرج من ذلك بنتيجة مؤداها أن مثل هذا الاستثمار فى رأس المال البشرى يعد هو المسبب الرئيسى لمعظم الزيادات فى المتحصلات الحقيقية لكل عامل(١).

(٣) يؤكد البعض* أن أهمية العنصر البشرى فى العملية الإنتاجية تتضح عندما نتصور أن الإمكانيات المادية لأكبر الدول المتقدمة صناعيا وتكنولوجيا (ولتكن الولايات المتحدة الامريكية مثلا) وضعت تحت تصرف أفراد لاخبرة لهم بكيفية إدارتها واستخدامها. والنتيجة المتوقعة هى بالطبع انخفاض مستويات الإنتاج، ذلك أن عملية التجديد تتوقف على كفاءة العنصر البشرى والقصور فى تنمية العنصر البشرى سيترتب عليه انخفاض وسوء استخدام المتاح من رأس المال المادى، ولذلك تحتاج أغلب الدول النامية إلي الخبراء الأجانب للمساعدة فى استخدام المخترعات الحديثة(٢).

(٤) هناك من الدلائل مايشير إلى أنه كلما تقدمت عملية النمو الاقتصادى كلما انخفضت نسبة رأس المال إلى الدخل، فهل هذا يعنى أنه لايمكن استخدام هذه النسبة فى تفسير أسباب فقر المجتمعات أو تقدمها؟ أو أن ارتفاع معدل رأس المال إلى الدخل ليس شرطا للتنمية الاقتصادية؟ إن السبب فى هذا الغموض يرجع إلى أن النظرية الاقتصادية التقليدية عند تقديرها لنسبة رأس المال إلى الدخل لاتقدر كل رأس المال الموجود والمتاح (رأس المال الشامل)**، ذلك أنها تستبعد رأس المال البشري من هذه التقديرات بالرغم من أن معدل نموه يفوق معدل نمو رأس المال المادى. وعلى هذا فإن انخفاض نسبة رأس المال المادى إلى الدخل يرجع إلى الزيادة المطردة فى رأس المال البشرى بالنسبة ليس فقط إلى رأس المال المادى بل أيضا إلى الدخل(٣).

---

(1) *Ibid.*, pp. 24 - 25.

* د. نعمة الله نجيب إبراهيم.

(٢) د. نعمة الله نجيب إبراهيم، د. كامل بكرى، "مبادئ علم الاقتصاد"، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، الاسكندرية، ١٩٨٤. ص ٤١٢.

** ويقصد به رأس المال المادى مضافا إليه رأس المال البشرى.

(3) Theodore W. Schultz, *Op. Cit.*, pp. 30 - 34.

(٥) يلاحظ أيضا حدوث زيادة كبيرة جوهرية وغير مفسرة فى الأجور الحقيقية للعمال مع اطراد تقدم المجتمع ونموه. فهل تحدث هذه الزيادة مصادفة؟ أم أنها ترجع لعدم التوازن بين العرض والطلب على العمال؟ أم أن هذه الزيادة فى الأجور الحقيقية هى مقابل مادى لثبات وعدم مرونة حجم قوة العمل فى المجتمع؟ إن الأخذ بمبدأ رأس المال البشرى يحل هذا اللغز، ذلك أن إنتاجية وحدة العمل تقدر على أساس أن هذه الوحدة ثابتة على مر الزمن، ولكن فى الواقع فإن وحدة العمل فى ازدياد مستمر - جزئياً - نتيجة للزيادة المستمرة فى نصيبها من رأس المال البشرى[١].

(٦) يفسر مبدأ رأس المال البشرى ظاهرة الهجرة من الريف إلي المدن أو من إقليم لآخر (أى الهجرة الداخلية) بحثا عن فرص عمل أفضل، حيث ينتقل بعض أفراد القوى العاملة من الرجال والنساء الأصغر سنا من مكان لآخر بحثا عن فرص عمل تحقق معدل عائد مرتفع (يلاحظ أن المقدرة علي التنقل والترحال بين صغار السن تكون أكبر بالمقارنة بكبار السن). فتكلفة التنقل تعد استثماراً بشريا. ولايزال أمام صغار السن متسعا من الوقت يستطيعون خلاله الاستفادة من هذا الاستثمار حتى وإن قبلوا أجورا منخفضة نسبيا فى البداية، خاصة إذا كانت الصناعات أو الأنشطة التى ينتقل إليها الأفراد تقع فى إطار الصناعات أو الأنشطة ذات معدلات النمو المرتفعة نسبياً، ذلك أنهم يتوقعون (فيما بعد) الحصول على معدل عائد مرتفع على استثمارهم بالمقارنة بزملائهم كبار السن[٢].

(٧) من الظواهر المألوفة فى المجتمعات النامية اتجاه أعداد متزايدة من أفراد القوة العاملة بالزراعة إلى العمل فى القطاعات الأخرى ورغم ذلك تبقى أجورهم دون مستوى أقرانهم من العمال الصناعيين المتماثلين معهم جنسا ولونا وسنا. وتشير الدلائل إلى أن تلك الفروق الدخلية ترتبط بوجود فروق فى مستوى التعليم والتدريب بين المجموعتين من الأفراد وهو ما يؤكد أن الاختلاف فى كمية رأس المال المستثمر فى العنصر البشرى يكمن وراء الفروق الدخلية بين الأفراد[٣].

---

(1) *Ibid.*, pp. 32 - 33.

(٢) مجد الدين محمد عبدالجواد، تنمية الموارد البشرية والتطور الاقتصادى فى الدول النامية مع التركيز على المجتمع المصرى، رسالة دكتوراه، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ١٩٨٣، ص ص ٥٦ - ٥٧.

(3) *Ibid.*, p. 29.

(٨) أن العديد من الدول النامية لم تستفد من رؤوس الأموال الأجنبية المتدفقة إليها (سواء عن طريق المنح والإعانات أو عن طريق القروض) - خلال الحقبة الماضية من القرن الحالي - نتيجة لعدم قدرتها على استيعاب رأس المال المادى، ويرجع السبب فى ذلك إلى عدم توافر الخبرات الإدارية والمهارات الفنية اللازمة. ذلك أن القدرات والمهارات البشرية فى تلك الدول لم تكن قادرة على إنشاء وإدارة المشروعات الحديثة التى تتمتع بإنتاجية عالية، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن نوعية وطبيعة رأس المال البشرى فى الدول المتخلفة لم تكن متناسبة مع نوعية وطبيعة رأس المال المادى. وعلى العكس، نجد أن الحرب العالمية الثانية أتت على الصرح الاقتصادى لمعظم دول أوربا وسببت خسائر هائلة فى رأس المال المادى والقوى الإنتاجية المادية. وقد توقع الاقتصاديون أن إعادة البناء الاقتصادى ستستغرق فترة زمنية طويلة، وكم كانت دهشتهم كبيرة عندما استغرق إعادة البناء فترة أقل بكثير مما كان متوقعاً. والسبب الرئيسى فى ذلك أن الاقتصاديين أهملوا أهمية رأس المال البشرى فى عملية البناء الاقتصادى. فعلى سبيل المثال، دمرت الحرب المذكورة القواعد الإنتاجية والمادية لألمانيا تدميرا شديدا ولذلك تنبأ الاقتصاديون بأنها ستحتاج لفترة طويلة من الزمن كى تعيد معدلاتها الإنتاجية السابقة معتقدين أن رأس المال المادى سيلعب الدور الأكبر فى عملية الإنماء - ولكن الواقع كان غير ذلك حيث أعادت ألمانيا الغربية بناء قواعدها الإنتاجية بدرجة تفوق بعض الدول الغربية الأخرى التى لم تتأثر بالحرب كما تأثرت ألمانيا[١]، ونفس الموقف كان فى اليابان.

ثانياً: النتائج الاقتصادية المترتبة على الأخذ بمبدأ رأس المال الشامل

يرى الفكر الوضعى أن الأخذ بمفهوم رأس المال الشامل سوف تنعكس آثاره على السياسات الاقتصادية التى تطبق فى العديد من البلدان، كما أنه قد يؤدى إلى العديد من النتائج التى تسرع بعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية أو تساعد المخطط الاقتصادى

---

(١) جابر عبد السلام شومان، دور الإنفاق على البرامج الصحية فى دفع عجلة التنمية الاقتصادية فى مصر، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة الاسكندرية، ١٩٨٨ ص ٥٠.

على تخطى العديد من المشاكل والعقبات المرتبطة بالمفاهيم الخاطئة عن طبيعة العلاقة بين الاستثمار والإنتاج. فعلى سبيل المثال، يعد من أهم الآثار الاقتصادية المترتبة على الأخذ بمفهوم رأس المال الشامل مايلى[١]:

(١) الأثر على القوانين الضرائبية فى المجتمع:

إن القوانين الضرائبية السائدة فى معظم دول العالم عادة ماتتحيز ضد رأس المال البشرى وتعامله معاملة قاسية. فعلى الرغم من كبر حجم رأس المال البشرى مقارنة برأس المال المادى، وعلى الرغم من أنه يتقادم ويتطلب صيانة Maintenance مثل رأس المال المادى تماما. فإن القوانين الضرائبية تتجاهل كل هذه الحقائق عندما تتعامل معه. والأخذ بمفهوم رأس المال الشامل واعتبار الاستثمارات البشرية (كالإنفاق على التعليم والصحة والتدريب ...الخ) جزءا من إجمالى رصيد المجتمع من رأس المال، تنطبق عليه كافة القواعد والنظم والإجراءات المنطبقة على الأشكال الأخرى من رأس المال ، قد يؤدي إلى أن تتعامل القوانين الضرائبية معه بصورة أكثر مرونة وواقعية. ذلك أن فرض ضرائب على الدخل وكذلك على الأرباح الناتجة من كسب العمل، والتى يقصد بها استرجاع تكلفة الاستثمار في رأس المال البشرى (فى صوره المختلفة من تعليم وتدريب وبحوث وصحة ....الخ) والذى وفرته الدولة بالمجان أو بتكلفة مدعومة جزئيا، من شأنه أن يخلق حوافز سلبية فى العمل أو قد يؤدى إلى خلق الشعور بعدم جدوى أو بعدم أهمية الاستخدام الأمثل لرأس المال فى جميع أشكاله.

(٢) الأثر على البطالة:

يتعرض رأس المال البشرى بلاشك إلي التدهور والتلف إذا لم يستخدم بصورة منتظمة ومستمرة، حيث تؤثر البطالة تأثيرا سلبيا على المهارات التى يكتسبها العامل. وكون الحكومات قد تعطى (فى بعض الأحيان) تعويضات بطالة، فإن هذه التعويضات قد تسد النقص فى الدخل الشخصى للفرد، غير أنها لن تمنع (مع ذلك) البطالة من أن تؤثر تأثيرا ضارا على رأس المال البشرى. وإذا اعتبرنا أن الاستثمار فى الإنسان جزء من رأس

(1) Theodore W. Schultz, *Op.Cit.*, pp. 43 - 47.

المال الشامل يجب المحافظة عليه فى صورة قابلة للاستخدام باستمرار وبأعلى كفاءة اقتصادية ممكنة يتشابه فى ذلك مع بقية أنواع رأس المال الأخرى، فإنه يتحتم على الدولة أن تولى عناية فائقة وخاصة لمشكلة البطالة، ليس باعتبارها مشكلة اجتماعية فقط تؤدي إلى نتائج وأضرار اجتماعية غير مرغوب فيها مثل انتشار وتزايد معدلات الجريمة والمشاكل الأسرية المتعلقة بها وغيرها من المشاكل الاجتماعية التى تعانى منها المجتمعات التى ترتفع فيها معدلات البطالة، وإنما باعتبارها أيضا مشكلة اقتصادية ينتج عنها تآكل وتدهور فى رأس المال البشرى وبالتالى تآكل وتدهور فى رأس المال المتاح للمجتمع.

(٣) الأثر على سوق العمل:

اعتبار أن الاستثمار فى الإنسان يشكل نوعا هاما من أنواع رأس المال طبقا لمفهوم رأس المال الشامل، فإنه من الضرورى أن يتم استخدام رأس المال البشرى بكفاءة اقتصادية عالية تضمن تحقيق أقصى معدل عائد ممكن منه. غير أن العوائق والموانع التى عادة ما توضع أمام الأفراد وتحد من قدراتهم على الاختيار الحر للمهنة أو الوظيفة، مثل التفرقة العنصرية والاضطهاد اللذين مازالا منتشرين فى العديد من دول العالم، بالإضافة إلى الشروط والمعوقات التى قد تضعها الحكومة أو النقابات المهنية أمام الأفراد الراغبين فى امتهان مهنة معينة (الطب مثلا) - مثل هذه التدخلات المقصودة قد تجعل الاستثمارات الموظفة فى هذا النوع من رأس المال البشرى أقل وبكثير من حجمه الأمثل. وعلى ذلك فإن النظر إلى رأس المال البشرى كجزء من رأس المال الشامل قد يساعد على إعادة النظر فى القواعد واللوائح والأساليب التى تحكم سبل الدخول إلى سوق العمل والقواعد التى تتحكم بتلك السوق. كذلك فإن من الحقائق الأولية التى تكاد تكون مؤكدة هو عدم كمال سوق رأس المال البشرى فيما يتعلق بتقديم الاعتمادات للاستثمار فى الإنسان - خاصة إذا ماقورنت بالاستثمارات المادية. واعتبار رأس المال البشرى جزءا من رأس المال الشامل يفسح المجال أمام العديد من الإجراءات التى تسعى إلى الإقلال من عدم كمال سوق رأس المال البشرى. ومن ضمن هذه الإجراءات - على سبيل المثال وليس الحصر - إعادة تشكيل الضرائب وتغيير القوانين والممارسات المصرفية بحيث تسمح بإعطاء قروض طويلة الأجل خاصة أو عامة للدارسين، وغيرها من الإجراءات الشبيهة.

(٤) الأثر على الهجرة الداخلية:

إن الهجرة الداخلية، خاصة الهجرة من الريف إلى المدن، وهى الهجرة التى قد تفرضها حركية الاقتصاد المعاصر، تتطلب استثمارا كبيرا. وعموما إذا كان الزوج و/ أوالزوجة فى نهاية العقد الثالث من عمرهما، فإنه من الصعب عليهما تحمل تكلفة هذا الاستثمار. ذلك أن ماتبقي لهما من عمر قد لايكفى لاسترداد قيمة هذا الاستثمار (فى صورة زيادة فى دخليهما) بالرغم من أن العائد الاجتماعى قد يكون كبيرا فى هذه الحالة. فبالإضافة إلى زيادة الإنتاجية الحدية التى سوف تتحقق كنتيجة لاشتغالهما فى الصناعة (وترك الزراعة التى تنخفض فيها الإنتاجية الحدية والتي تعانى فى كثير من البلدان النامية من ظاهرة البطالة المقنعة) فإن أطفالهما سوف يشبون فى المدينة حيث تتوفر فرص عمل أفضل وأجور أعلى. وبناء على ماسبق فإن اعتبار الهجرة الداخلية تمثل تكلفة حقيقية واستثمارا بشريا وبالتالى تدخل ضمن نطاق رأس المال الشامل سوف يسمح بأن نطالب بتحمل الحكومة لجزء من تكلفة هذه الهجرة الداخلية وذلك فقط فى حالة وجود ربح محقق للمجتمع ككل (أى طالما تحققت الحكومة من أن العائد الاجتماعى المترتب على قيام الأفراد بهذه الهجرة أعلى من التكلفة الاستثمارية المتمثلة فى تكلفة الهجرة ومايصاحبها من تضحيات مادية ومعنوية).

(٥) الأثر على القروض والمساعدات الخارجية:

إن الأخذ بمفهوم رأس المال الشامل قد يؤدى إلى تعظيم استخدام القروض والمساعدات التى تقدمها الدول الغربية المتقدمة إلى الدول النامية. ذلك أن معظم المساعدات الخارجية المتجهة إلى الدول النامية لا تأخذ فى حسبانها تنمية رأس المال البشرى. ويرجع ذلك إلى اعتقاد معظم القادة والزعماء والمسئولين فى الدول الغربية المتقدمة بأهمية الأفكار التقليدية والمعتقدات القديمة الموروثة، وهي الأفكار التى يتم تصديرها إلى الدول النامية ويكبلون بها مساعداتهم المالية لهذه الدول. هذه الأفكار والمبادئ التقليدية لاتعطى أهمية كبرى لعملية تكوين رأس المال البشرى، حيث تفترض ضمنيا أن عرض العمل غير محدود (أى أن مرونة عرض العمل لانهائية) وأن هناك وفرة فى رأس المال البشرى. ذلك أن الشعار الحقيقى للتقدم الصناعى فى نظر معتنقى هذه

الآراء هو تكوين وإقامة مصانع الحديد والصلب وغيرها من المنشآت والمشاريع المادية الضخمة وحجتهم فى ذلك أن الدول الغربية المتقدمة لم تنهض صناعيا (فى أول عهودها بالتصنيع) نتيجة للاستثمار فى رأس المال البشرى، بل نتيجة للاستثمار في رأس المال المادى. أضف إلى ذلك أن العديد من مؤسسات الإقراض الدولية مثل البنك الدولى للإنشاء والتعمير وصندوق النقد الدولى وبنك التصدير والاستيراد الأمريكى، قد مولت العديد من الاستثمارات المادية فى مختلف دول العالم النامى وتكونت لديها الخبرات العالية المرتبطة بإيجاد حلول للمشاكل المتعلقة بالاستثمارات المادية. أما الدخول فى مجال الاستثمارات البشرية فإنه يعد بالنسبة لهذه المنظمات من الأمور الجديدة والغامضة والذى يصاحبه درجات عالية من المخاطرة وعدم التأكد، مما يدفع بهذه المنظمات إلى الابتعاد عن هذا المجال من الاستثمارات.

وفى نفس الوقت الذي يكرس فيه الجهود لتنمية رأس المال المادى، يهمل تماما النهوض بمستوى الخبرات والمهارات المطلوبة لمجاراة التقدم التكنولوجى فى العصر الحاضر. وبلاشك فإنه من المحتمل تحقيق قدر معين من التنمية الاقتصادية فى المجتمع عن طريق الاستثمار المادى وحده دون توفر قدر مناسب من المهارات والخبرات البشرية اللازمة، غير أن معدل النمو الاقتصادى سيكون فى هذه الحالة بطيئا جدا، وإذا أخذنا بالإضافة إلي ذلك معدل نمو السكان فى الاعتبار فإن النتائج التى سوف تترتب على ذلك قد تؤدى بالمجتمع إلى كارثة محققة. وخلاصة ماسبق تتمثل فى أن إدخال رأس المال البشرى ضمن رأسمال المجتمع ككل يسمح لواضعى الخطط الاقتصادية بأن يأخذوا فى حسبانهم عند وضع الخطط الكفيلة بزيادة التكوين الرأسمالي المادى للدولة، أن يخططوا لقدر معين من الاستثمارات البشرية التى سيتحتم القيام بها للوصول إلى مستوى معين من النمو الرأسمالى وزيادة الدخل.

(٦) الأثر على عدالة توزيع الدخل:

إن أحد الأهداف العامة لتحقيق الرفاهية فى المجتمع هو تخفيض التفاوت فى توزيع الدخول الشخصية بين الأفراد والعائلات. وقد اعتمدت المجتمعات المعاصرة فى ذلك على العديد من الوسائل والإجراءات والتى من أهمها الضرائب التصاعدية والإنفاق العام.

فكثيرا ما اهتمت الحكومات بالأفراد ذوى الدخول المنخفضة (ولفترات طويلة) فى محاولة منها لرفع مستواهم الاقتصادى والاجتماعي. غير أنه غالبا ماركزت هذه السياسات التى اتبعتها تلك الحكومات، جهودها على الآثار وتجاهلت الأسباب فالأسباب الرئيسية وراء انخفاض دخول هؤلاء الأفراد، فى أغلب الأحيان، ترجع إلى عجزهم عن الاستثمار فى أنفسهم سواء أخذ هذا الاستثمار صورة التعليم والتدريب أو تحسين المستويات الصحية أو الهجرة الداخلية ...الخ.

والنظر إلى الإنسان باعتباره رأسمال بشرى يدخل ضمن رأس المال الشامل للمجتمع يجعل هذه الحكومات تقف على مدي أهمية الاستثمارات البشرية كإحدي الوسائل الفعالة لزيادة دخول الأفراد. فعلى سبيل المثال يعد الإنفاق العام فى المدارس الابتدائية والثانوية اداة إنفاق كفء وكافية لتحقيق هذا الهدف، كما أن الإنفاق علي البرامج الصحية (فى صورة تأمين صحى أو ماشابه ذلك) قد يساهم بدرجة كبيرة فى تقليل التفاوت فى توزيع الدخول، ويعمل بصورة ضمنية على زيادة الدخول بالنسبة للأفراد ذوى الدخول المنخفضة. هناك العديد من أوجه الإنفاق العام الأخرى التى يمكنها أن تقوم بنفس الدور وتؤدى إلى نفس النتيجة. وبالتالى يجب أن تعمل هذه الحكومات على تدارك الأخطاء التى طالما وقعت فيها فى الماضى بأن تتجه إلى معالجة الأسباب وليس الآثار.

(٧) الأثر على برامج التنمية الاقتصادية:

إن اتباع مبدأ رأس المال الشامل فى عملية التنمية الاقتصادية يترتب عليه العديد من النتائج أهمها إعادة تخصيص الموارد بين رأس المال المادى ورأس المال البشرى. بحيث يتحقق أقصى عائد اقتصادى واجتماعى من كليهما معا. وهذا يؤدى إلى توجيه النظر إلي أهمية البحث فى تحليل كفاءة مجموعة كبيرة من الأنظمة والسياسات التى من شأنها توزيع رأس المال الشامل المتاح على القطاعات الاقتصادية المختلفة - هذه الأنظمة والسياسات التى لاتعد فى طبيعتها استثمارية. فعلى سبيل المثال، أمكن عن طريق التجربة الميدانية إثبات أن معدلات العائد على الاستثمار فى التعليم تختلف اختلافا كبيرا بتفاوت مستويات النظم التعليمية. ففى مصر مثلا، هناك من الأسباب مايدعو للشك فى كفاءة أنظمة التعليم الحالية عندما ينظر إليها نظرة اقتصادية باعتبارها "صناعة" تقوم

بإنتاج أصول رأسمالية ذات عمر افتراضى طويل جدا. وبالمثل نجد أن ميدان الصحة العامة والرعاية الطبية إذا نظرنا إليه اقتصاديا باعتباره صناعة تهتم "بصيانة وإصلاح" رأس المال البشرى، فإنه يجب علينا أن نحسب ونحلل معدل العائد من الاستثمار فى مختلف البرامج الاستثمارية البديلة فى هذا المجال بغية الوصول إلى أعلى كفاءة ممكنة فى هذا الميدان. كذلك من الميادين الهامة والمثيرة للبحث الاقتصادى هذا الميدان المتعلق بالإجراءات والسياسات التى تتبعها مختلفة المؤسسات بالدولة لتشجيع ومكافأة البحوث التطبيقية الأساسية إذا مانظرنا إليها اقتصاديا باعتبارها "صناعة" تقوم بإنتاج "رأسمال فكرى".

والحقيقة أن الأخذ بمفهوم رأس المال الشامل قد يترتب عليه العديد من الآثار الأخرى غير التى سبق سردها من قبل. ذلك أن الأخذ بمفهوم رأس المال الشامل يتطلب ثورة كبيرة سواء كانت هذه الثورة على مستوى النظرية الاقتصادية أو على مستوى التطبيق العملى لها. فعوامل مثل مرونة عرض وطلب وإحلال عنصر العمل، وسياسات مكافحة البطالة، والسياسات المتعلقة بتحديد المواقع الجغرافية المناسبة لإقامة صناعات ومنشآت صناعة رأس المال البشرى وغيرها من الموضوعات الهامة تتطلب تطبيق النظرية الاقتصادية عليها. إلا أنه يمكن القول أن من أهم الموضوعات التى تتطلب الكثير من التعمق في التحليل الاقتصادى - بمعنى إخضاعها لمفهوم رأس المال الشامل سواء تم ذلك عند دراستها أو تحليل آثارها - هو التمويل الحكومى نظريا وتطبيقيا.

ثالثاً: الانتقادات الموجهة إلى مبدأ رأس المال البشرى والرد عليها:

يتعرض مبدأ رأس المال البشرى - شأنه فى ذلك شأن أى فكرة أو مفهوم جديد - إلى بعض الانتقادات من جانب الفكر الوضعى المناوئ له، خاصة وأن الصورة الكاملة لهذا الشكل من رأس المال لم تصبح بعد واضحة المعالم. فنجد أن هناك بعض الاقتصاديين الوضعيين وعلى رأسهم شيفر ويسمان يعترضون على معالجة الإنسان فى البحث الاقتصادى كنوع من أنواع رأس المال. وقد عرضوا انتقاداتهم ورد عليها شولتز على

النحو التالى[١]: .

(١) كان أول نقد وجه إلي مبدأ رأس المال البشرى يتمثل فى صعوبة الفصل والتمييز بين الشق الاستثمارى والشق الاستهلاكى للإنفاق على الإنسان، خاصة إذا ما أخذنا فى الاعتبار الدوافع الاقتصادية للمستثمر والآثار الاقتصادية التى تترتب على ذلك بالنسبة للشخص ذاته وبالنسبة للمجتمع ككل. فبالضرورة يختلف الاستثمار فى الإنسان عن الاستثمار فى رأس المال المادى، ذلك أنه يوجد على الأقل جزء من أي إنفاق مباشر (وأيضا غير المباشر) لتنمية الإنسان لايعد استثمارا بالمعنى المتعارف عليه لأنه يرجع إلى أسباب أخرى غير توقع العائد النقدى كما أنه لايؤثر على المتحصلات المستقبلية بل يشبع الرغبات مباشرة فضلا عن أن هذا الجزء لاينفصل عن باقى الأجزاء، فمن الصعب أن يشار إلى هذا الجزء على أنه استثمارى وذلك الجزء على أنه استهلاكى.

وكان رد شولتز أنه اعتبر أن هذا الانتقاد هو الانتقاد الرئيسى لمبدأ وفكرة رأس المال البشرى ومع التسليم بصحة هذا الانتقاد فإنه لاينفى أن الإنفاق على الإنسان يحتوى على شق استثمارى وآخر استهلاكى.وافتراض أن الإنفاق على الإنسان إنفاقا استهلاكيا بحتا يعد افتراضا غير واقعى ولايمكن قبوله بأى حال من الأحوال، كما أن اعتبار هذا الإنفاق إنفاقا استثماريا بحتا يعد مبالغة غير مقبولة وجائرة. وقد اعترف شولتز بأنه لايوجد إجراء عملى مقبول تماما حتى الآن يمكن عن طريقة تحديد وقياس حجم الموارد التى تدخل ضمن كل شق من شقى الإنفاق على الإنسان، وعلى ذلك فإن مايمكن اعتباره إنفاقا

(1) Harry G. Shaffer, "Investment in human capital, comment" *The American Economic Review*, Vol. 52, No. 4, 1961, pp. 1026 - 1035.
- JacK Wiseman, "Cost - benefit analysis in education", *The Southern Economic Journal*, 32 (July, 1965), Part 2, pp. 1-12.

ولمزيد من التفاصيل انظر:

أ- مجد الدين محمد عبد الجواد، مرجع سابق، ص ص ٧٩ - ٨٨.

B) Theodore W. Schultz," Investment in human capital: reply"*The American Economic Review*, Vol. 52, No. 4, 1961, pp. 1035 - 1039.

C) __________, "Cost - benefit analysis in education: comment," *The Southern Economic Journal*, 32 (July, 1965), Part2, pp. 13 - 14.

D) Thomas Balogh and Paul Streeten, The coefficient of ignorance", *Bulletin of the Oxford Univeristy*, Institute of statistics, Vol. 25 (1963), No. 2, pp. 97 - 107.

استهلاكيا أو استثماريا لابد وأن يشوبه شئ من عدم الدقة (تحكميا إلي حد ما). ويرى شولتز أن العجز عن القياس الدقيق لاينفى الحقيقة الظاهرة فى أن الإنفاق على الإنسان له جانب أو شق استثمارى. فعدم دقة القياس ليس وقفا على هذا النوع من الإنفاق فقط بل يمتد إلى العديد من أوجه الإنفاق الأخرى التى يصعب قياسها، مثل صعوبة قياس تكلفة الكهرباء والسيارات الخاصة التى يستخدمها المزارعون أو رجال الأعمال أو حتى الموظفون: هل هى تكلفة إنتاج أم مصاريف شخصية؟ أم أن جزءا منها يمكن اعتباره تكلفة إنتاج والآخر يعتبر مصاريف شخصية؟ وتنشأ نفس الصعوبة فى حالة المسكن الخاص الذى يستخدم جزء منه كمكتب أو فى مباشرة عمل آخر.

ويعتقد شولتز أن أى صورة من صور الإنفاق على الإنسان لها ثلاثة مكونات:

(أ) مكون استهلاكى جارى.

(ب) مكون استهلاكى مستقبلى طويل الأجل.

(جـ) مكون استثمارى فى المتحصلات المستقبلية[1].

(٢) أما نقطة النقد الثانية التى وجهت إلى مبدأ رأس المال البشرى فتتمثل فى أنه حتى بافتراض إمكانية فصل الإنفاق الاستهلاكى عن الإنفاق الاستثمارى فى الإنسان، فإن هناك استحالة حقيقية فى تخصيص عائد محدد لاستثمار محدد فى الإنسان. على الرغم من أن الإنفاق الكلى لتنمية المهارات والقدرات البشرية بكل تأكيد سيحقق تأثيرا موجبا كبيرا على الكفاءة البشرية كعنصر إنتاجى.

ويعتقد المؤيدون لفكرة رأس المال البشرى أن هذا الانتقاد له ما يبرره، فالاختلاف فى القدرات الفطرية والجنس وفرص العمالة وطول العمر والمستوى المادى والأدبى للأسرة ومدى قوة نفوذها فى المجتمع ... الخ كلها وبلاشك عوامل هامة من حيث درجة تأثيرها على الدخل، غير أن هناك العديد من الأبحاث والدراسات تناولت بالفعل هذه العوامل سواء بالدراسة أو البحث أو التحليل واستطاعت بالفعل تحديد وقياس أثر هذه العوامل على زيادة الدخل. ومن أمثلة هذه الدراسات:

(1) Theodore W. Schultz, "Education and economic growth" *Social Forces Influencing American Education*, Nelson. B. Henery (ed.), University of Chicago Press, 1961, Part П, pp. 46 – 86.

(أ) دراسة شولتز التى حاولت قياس مساهمة التعليم فى النمو الاقتصادى فى الولايات المتحدة الامريكية بين عامى ٢٩ - ١٩٥٧. وقد انتهت هذه الدراسة إلى أنه بالإمكان تفسير مابين ٣٦ - ٧٠٪ من الزيادة فى دخل العمل من خلال العائد على الاستثمار الإضافى فى رأس المال البشرى[1].

(ب) دراسة دنسيون والتى عزل فيها أثر الاختلافات فى القدرات الفطرية والخواص الأخرى فى التأثير علي عوائد التعليم. وقد أكدت هذه الدراسة أن التعليم قد ساهم بحوالى ٢٠,٦٪ من الزيادة فى الدخل القومى بين عامى ٢٩ - ١٩٦٩ فى الولايات المتحدة الأمريكية[2].

(جـ) دراسة ويسبرود - التى هدمت إدعاء شيفر بأن الاقتصاديين المنادين برأس المال البشرى لم يأخذوا فى حسبانهم تكاليف الصيانة - القائمة على افتراض أن قيمة الشخص بالنسبة للآخرين تقاس بواسطة الفرق بين مساهمته فى الإنتاج وبين مقدار مايستهلكه من هذا الإنتاج، وقد قام بتقدير تكاليف الصيانة وأسقطها من

---

(1) Elchanan Cohn, *The Economics of Education*, Ballinger, 1979, pp. 149 - 53.

وقد انتقد د. أحمد مندور هذه الدراسة على أساس أن شولتز قد عالج رأس المال البشرى بطريقة مشابهه لمعالجة رأس المال المادى من حيث اعتباره عامل إنتاجى منفصل، حيث قام بتقدير قيمته وحساب الزيادة الصافية فيه ثم احتساب العائد عليه فى ظل معدلات مختلفة من العائد.

انظر: د. أحمد محمد مندور، مرجع سابق.

(2) E. F. Dension, "*Accounting for United States Economic Growth*, **1929 - 1969**", D. C. the BrookingsInstitution, Washington, 1974.

وقد انتقد د. أحمد مندور أيضا هذه الدراسة على أساس أن دنسيون لم يأخذ فى الاعتبار المساهمة الناشئة عن مكون "الصيانة" أو الاحتفاظ بنفس المستوى التعليمى لأفراد قوة العمل على مر الزمن، وإنما ركز فقط على المساهمة الناشئة عن زيادة المستوى التعليمى لأفراد قوة العمل مما أدى إلى إعطاء تقدير منخفض للمساهمة الكلية للتعليم فى النمو الاقتصادى.

أنظر: د. أحمد محمد مندور، المرجع السابق.

المتحصلات الكلية للحصول على متحصلات صافية[1].

ويرى المؤيدون لمبدأ رأس المال البشرى أن كل هذه الدراسات وغيرها استطاعت عزل أثر العوامل المختلفة التى يمكن أن تؤثر على زيادة الدخل وتحديدها مقدما. وبالرغم من أنها تصل إلى تقديرات تقريبية للحقيقة إلا أن هذه غالبا ماتعطى صورة أفضل من إهمال أثر الإنفاق على الإنسان فى زيادة الدخل بحجة صعوبة القياس.

(٣) أما نقطة النقد الثالثة التى وجهت إلى مبدأ رأس المال البشرى فتتعلق برسم السياسات الاقتصادية وما يستتبعها من خطط وتحديد للأولويات الاستثمارية. فحتى لو أمكن فصل الإنفاق الاستهلاكى عن الإنفاق الاستثمارى فى الإنسان، وكذلك لو أمكن حساب ذلك الجزء من دخل الفرد المتولد عن استثمار بشرى معين، فإنه يظل من غير المفضل - من وجهة نظر الرفاهة الاقتصادية والاجتماعية - أن تستخدم هذه المعلومات فى رسم السياسات الاقتصادية عامة والاستثمارية خاصة وتحديد أولويات للاستثمار على أساسها سواء كان ذلك على مستوى الفرد أو المجتمع. ذلك أنه من الخطورة اتخاذ مبدأ رأس المال البشرى (أو حتى الشامل) أساسا لمطالبة الحكومات بمزيد من الإنفاق على البرامج الصحية والتعليمية ... الخ. حيث إن تطبيق مبدأ رأس المال البشرى يتطلب تكثيف الاستثمار حيث معدل العائد الأعلى (أى فى المدن أو الفئات ذات الإنتاجية العالية) وإهمال الفئات الأقل إنتاجية (لأن معدل عائد الاستثمار فيها أقل من الفئات الأخرى). وبالقطع فإن هذا يعمل على تقليل فرص العمل أمام القطاع الأكثر احتياجا له ويفرش مظلة من الظلم الاجتماعى ذى العواقب الوخيمة. ومن هنا تكمن خطورة استخدام مبدأ رأس المال البشرى فى رسم السياسات الاقتصادية أنه قد يؤدى إلى نتائج غير مرغوب فيها.

ويرى أنصار مبدأ رأس المال البشرى أن هذا الانتقاد هو أضعف نقاط النقد الموجه إلي مبدأ رأس المال البشرى. فهو مبنى على اعتقاد خاطئ بأن معرفة أى نوع من الإنفاق على الإنسان هو أكثر ربحية ودخلا مستقبليا سيؤثر على السياسات الاستثمارية للدولة بحيث توجه جل مواردها المتاحة لهذا النوع من الإنفاق مع إهمال جميع أنواع الإنفاقات

(1) Burton A. Weisbrod, "The valuation of human capital", *The Journal of Political Economy*, oct. 1961, Vol. 69, pp. 425 - 36.

الأخرى. وبالقطع فهو اعتقاد ساذج، فهناك أهداف عليا تسعى الحكومات فى المجتمعات المختلفة إلى تحقيقها ومايضعه الاقتصادى هو مجرد تصور عن الفرص الاستثمارية المتاحة، وعلي السلطة السياسية ان ترسم خططها وبرامجها الاقتصادية مسترشدة بهذه التصورات الاقتصادية ولكن فى حدود أهدافها العليا والتى ينبغى تحقيقها. فلايتصور إهمال قطاع الريف مثلا لمجرد أن قطاع المدن يتمتع بمعدل عائد مرتفع نسبيا. وعلى ذلك فيجب التأكيد على أنه يجب ألا تتخذ البيانات المتعلقة برأس المال البشرى (معبرا عنها بزيادة الدخول المستقبلية) كأساس وحيد لرسم سياسات الإنفاق الحكومى والعام على الإنسان.

(٤) أما الانتقاد الرابع والأخير الذى وجه إلي مبدأ رأس المال البشرى فيتمثل فى صعوبة القطع بمعنى رأس المال البشرى، ذلك أنه إذا اعتبر أن كل مايعمل على تنمية القدرة الإنتاجية للأفراد يعد استثمارا، فإن كل مايعتبر استهلاكا سيصبح استثمارا حيث إن غالبية تصرفات الأفراد تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على الإنتاج. وإذا لم تكن عملية الفصل هذه ممكنه ومفيدة للتقدم العلمى، فما جدوى تحمل كل هذا العناء؟

ويعتقد أنصار مبدأ رأس المال البشرى أن الاستعانة بهذا المبدأ يفسر العديد من الألغاز والمتناقضات التى وقعت فيها النظرية الاقتصادية التقليدية، كما أنه يعطى بعدا أعمق وقدرة أكبر للتحليل الاقتصادى. ونستطيع من خلاله الوصول إلى نتائج جديدة وجيدة يمكن الاستعانة بها عند تحديد الأولويات الاستثمارية فى المجتمع. وأن تاريخ البشرية قد علمنا أن الأفكار الجديدة تتطلب الكثير من الجهد والفكر لتنقيتها وجعلها صالحة للتطبيق فى الواقع العملى، وهذا ماينطبق على مبدأ رأس المال البشرى.

ويستطيع الباحث أن يستنتج من آراء المؤيدين لمبدأ رأس المال البشرى أن التطور فى مفهوم فكرة العمل (والتنظيم أيضا) والتحول إلى فكرة رأس المال البشرى كان ردا على فشل الاقتصاديين الوضعيين فى حل العديد من الألغاز والمتناقضات التى وقعت فيها النظرية الاقتصادية التقليدية (والتى ركزت على الجوانب المادية فقط). فلم يكن هذا التطور إلا محاولة لزيادة المقدرة التحليلية للمفهوم الوضعى. ففى بداية علم الاقتصاد أكد آدم سميث على أهمية زيادة إنتاجية العمل غير أن الفكر الاقتصادى انصرف فيما بعد

إلى التأكيد على أهمية رأس المال المادى وتراكمه باعتباره المحرك الأساسى لعملية التنمية، وعندما عجز الفكر المادى عن تفسير العديد من الظواهر الاجتماعية والاقتصادية عاد مرة أخرى فأكد على أن الإنسان بقدراته ومهاراته هو المحرك الأساسى للتنمية وليس رأس المال المادى بمفرده. وبالرغم من تأكيد الفكر الاقتصادى الوضعى المعاصر على أهمية الإنسان إلا أنه اهتم بالقدرات الفكرية والجسدية فقط وأغفل القدرات الروحية والخلقية للإنسان. وفى نفس الوقت لم يتخل عن المفهوم المادى الذى سيطر عليه فأدخل عملية تكوين قدرات الإنسان تحت سقف المال ناظرا إليها من منظور اقتصادى بحت، فبتأثير المال والمادية أطلق على الإنسان مصطلح "رأس المال البشرى[١]".

---

(١) شوقى أحمد دنيا، تمويل التنمية فى الاقتصاد الإسلامى: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه مقدمة لكلية التجارة جامعة الأزهر، القاهرة، ١٩٨٢.

الفصل الثانى

المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الإسلامى

مقدمـــة:

يرى بعض المفكرين الإسلاميين[١] أن الفكر الاقتصادى الإسلامى هو "اجتهاد علماء المسلمين فى مجال بحث وتحليل المشكلة الاقتصادية التى واجهت مجتمعاتهم في العصور المختلفة، ومحاولة استنباط العلاج الملائم لها داخل إطار الشريعة الإسلامية، أخذا فى الاعتبار مقاصد هذه الشريعة وأهداف الأمة الإسلامية". وهذا يعنى أن نصوص القرآن الكريم والأحاديث النبوية لاتدخل بشكل مباشر فى نطاق الفكر الاقتصادى الإسلامى، فالقرآن الكريم هو كلام الله عز وجل والأحاديث النبوية هى أقوال وأفعال رسول الله صلى الله عليه وسلم وقد نزهه الله عز وجل عن الهوى[٢]. وبالتالى لايجب أن توضع الآيات القرآنية ولا الأحاديث النبوية فى مرتبة واحدة مع الفكر البشرى. وثمة ملاحظتان رئيسيتان هما:

(١) أن الإطار العام للفكر الاقتصادى الإسلامى لابد أن يكون محددا (أو مقيدا) بالشريعة الإسلامية ومقاصدها، فلايجب لأى باحث أو مجتهد أن يتعدى هذا الإطار تحت أى ظرف من الظروف أو لأى سبب من الأسباب.

(٢) أن القواعد الأساسية التى قام عليها الفكر الاقتصادى الإسلامى عبارة عن حقائق مستمدة من كلام الله عز وجل وأحاديث رسوله صلى الله عليه وسلم وليس فروضا اجتهادية من ثمرة العقول البشرية كما هو الحال فى الفكر الاقتصادى الوضعى[٣].

وبناء على ماتقدم فإننا نعتبر النصوص الواردة فى القرآن الكريم والسنة المطهرة بمثابة القواعد الأساسية والعوامل المحددة لإطار الفكر الاقتصادى الإسلامى الخاص

---

(١) د. عبد الرحمن يسرى أحمد، تطور الفكر الاقتصادى، مرجع سابق، ص ٣٣.

(٢) قال تعالى: "وما ينطق عن الهوى إن هو إلا وحى يوحى"، سورة النجم الآيتين: ٣، ٤.

(٣) المرجع السابق، ص ص ٣٣- ٣٤.

بالمفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى[١]. بينما أن اجتهادات علماء المسلمين تكون فى مجموعها الفكر الخاص بالعنصر البشرى الذى نريد بحث تاريخه وكيفية تطوره[٢]. وعليه سيقوم الباحث بتقسيم الفصل إلى المباحث الآتية:

المبحث الأول: المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى القرآن والسنة.

المبحث الثانى: المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الإسلامى القديم.

المبحث الثالث: المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الإسلامى المعاصر.

---

(١) من الجدير بالذكر أن المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الاقتصادى المعاصر يشمل مفهومى العمل والتنظيم معا، وقد استخدم العلماء المسلمون الأوائل مفهوم العمل ليشمل المفهومين معا، وهو ماسيتبعه الباحث فى هذا الفصل.

(٢) نقصد بعلماء المسلمين أولئك الذين عرفوا بأنهم من رجال العلم ولهم اجتهادات علمية معروفة والذين استقر الرأى على أنهم قد تمسكوا فى حياتهم الخاصة وفى اجتهادهم وبحثهم العلمى بالمنهج الإسلامى، المرجع السابق، ص ص ٣٣ - ٣٤.

المبحث الأول

المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى القرآن والسنة

إن المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الإسلامى، تحكمه مجموعة من القواعد والأسس التى وضعتها الشريعَة الإسلامية الغراء والتى يجب مراعاتها عند الإتيان بالعمل والإنتاج. وبالتالى فهذه القواعد والأسس تحدد الإطار العام لهذا المفهوم الإنتاجى وتتمثل فى:

(١) أن يقع العمل فى دائرة الحلال: حيث تستلزم الشريعة الإسلامية أن يكون كل عمل يقوم به المسلم واقعا داخل دائرة الحلال، فلايصح القيام بأعمال يترتب عليها أضرار بالمجتمع أو الفرد نفسه مثل بيع الخمر أو فتح بيوت أو أماكن للقمار[١]. كما يستلزم أن تكون جميع خطوات العملية الإنتاجية بمراحلها المختلفة سليمة شرعا بمعنى أن تكون قائمة على طاعة الله، وعليه فالمسلم يجب أن يكون حريصاً على العمل وفقا لما أحله الله لعباده راضيا بما قسمه الله له[٢]. وتجدر الإشارة إلي أن الشريعة لم تفرق بين الأعمال من حيث إن بعضها له احترامه اجتماعيا والآخر مختقر، فكل جهد يهدف إلى كسب الرزق هو جهد محترم ومحبب ومرغوب أيا كان مجاله وطالما لاينطوى على غش أو سرقة أو ضرر بالمجتمع وبالنفس. كما تجدر الإشارة إلى أن الشريعة تشترط صلاح الهدف من العمل، فقد روى عن عمر بن الخطاب رضى الله عنه أنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل إمرئ مانوى فمن كانت هجرته إلي الله ورسوله فهجرته إلى الله ورسوله ومن كانت هجرته لدنيا يصيبها أو امرأة ينكحها فهجرته إلي ماهاجر إليه"[٣] وهذا يدل على أن الحكم على العمل إما صالح أو سيئ يتوقف على نوعية الباعث. ١

---

(١) لقوله تعالى" يسألونك عن الخمر والميسر قل فيهما إثم كبير ومنافع للناس وإثمهما أكبر من نفعهما" سورة البقرة، الآية ٢١٩.

(٢) وفى ذلك يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "ياأيها الناس اتقوا الله وأجملوا فى الطلب، فإن نفسا لن تموت حتى تستوفى رزقها وإن أبطأ عنها، فاتقوا الله وأجملوا فى الطلب خذوا ماحل ودعوا ماحرم"رواه ابن ماجه.

(٣) رواه البخارى فى كتاب بدء الوحى ، كتاب الإيمان ، كتاب العتق ، كتاب مناقب الأنصار ، كتاب النكاح ، كتاب الأيمان والنذور . ورواه مسلم فى كتاب الإمارة .

(٢) **صلاح مناخ العمل:** بمعنى أن ينجز العمل تحت أفضل الظروف وبأكفأ الوسائل وهذا يتطلب التخصص وتقسيم العمل بمعنى أن يكون العمل تبعا للمواهب والقدرات[١]. كما يتطلب صلاح مناخ العمل التجديد والتحسين والإتقان وبذل الطاقة.

(٣) **صلاح توقيت العمل:** ووفقا لهذا المبدأ يجب على المسلم اختيار الوقت المناسب للقيام بالنشاط الإنتاجي بحيث لايضيع وقت العبادة أو يهمل تربية أولاده التربية الصالحة أو يهمل رعاية والدين كبيرين أو يقطع صلة رحمه .... الخ[٢]. وهذا يعني أن يوازن المسلم بين نشاطه وعمله من أجل الآخرة من جهة، ونشاطه الإنتاجي والاجتماعي من أجل الدنيا من جهة أخرى[٣].

(٤) **حركية العمل في الإسلام:** سواء كانت حركية العمل من مكان لآخر، فقد كان رسول الله صلى الله عليه وسلم ممن سافر وعمل في مال غيره. أو كانت حركية العمل من نشاط إنتاجي لآخر، حيث شجع رسول الله صلى الله عليه وسلم بعض المهاجرين المكيين على العمل بالزراعة في المدينة ولم تكن مهنتهم (حيث اعتادوا التجارة)، كما شجع بعض الأنصار على التجارة ولم تكن مهنتهم (حيث اعتادوا الصناعة والزراعة).

وفي ظل هذا الإطار العام السابق بيانه فإن الشريعة الغراء تنظر إلى الإنسان على أنه مكون من جزءين الأول مادي ويشمل الجسد والعقل والثاني غير مادي أو معنوي ويشمل الروح[٤]. وبناء على ذلك فإن الجانب الإنتاجي في الإنسان لابد وأن يتأثر

---

(١) وفي ذلك يقول صلى الله عليه وسلم "اعملوا فكل ميسر لما خلق له"، رواه مسلم، رواية البخاري "كل يعمل لما خلق له أو لما يسر له".

(٢) وفي ذلك يقول تعالى "ياأيها الذين آمنوا إذا نودي للصلاة من يوم الجمعة فاسعوا إلى ذكر الله وذروا البيع" سورة الجمعة، الآية ٩. كما يقول "رجال لاتلهيهم تجارة ولابيع عن ذكر الله وإقام الصلاة وإيتاء الزكاة يخافون يوما تتقلب فيه القلوب والأبصار"، سورة النور، الآية ٣٧.

(٣) د. عبد الرحمن يسري أحمد، **دراسات في علم الاقتصاد الإسلامي**، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية ١٩٨٨، ص ٥٤.

(٤) يقول تعالى "إذ قال ربك للملائكة إني خالق بشرا من طين، فإذا سويته ونفخت فيه من روحي فقعوا له ساجدين" سورة ص، الآيتين ٧١ - ٧٢.

بالجانبين ويترتب على ذلك أن المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى يتمثل فى أمرين: الأول هو الرغبة فى الإنتاج والثانى هو القدرة على الإنتاج. وتتوقف الرغبة فى الإنتاج على الدوافع (أو الحوافز) التى تحث الإنسان على القيام به ومدى قوة هذه الدوافع. وتنقسم هذه الدوافع بدورها إلى قسمين رئيسيين، أولهما الدوافع المعنوية والتى تشتمل على الرغبة فى التقرب إلى الله سبحانه وتعالى والوصول إلى مرضاته وإعمار الأرض ومساعدة الآخرين... الخ. وثانيهما الدوافع المادية والتى تشتمل على الرغبة فى الحياة وزيادة الثروة.....الخ. بينما تنقسم القدرة على الإنتاج إلى قدرة طبيعية وقدرة مكتسبة والقدرة الطبيعية للإنسان على العمل والإنتاج هى نتاج الموهبة الطبيعية الفطرية التى ولد بها الإنسان، أما القدرة المكتسبة فلا يولد بها الإنسان وإنما يكتسبها على مر الزمن بطرق ووسائل مختلفة منها التعليم والتدريب والمحاكاة. وفى كلتا الحالتين لن يتجه الفرد إلى تنمية استعداداته وقدراته الإنتاجية سواء كانت طبيعية فطرية أو مكتسبة مالم يوجد لديه الدافع (أو الحافز) على ذلك. وتختلف الدوافع بل أيضا تختلف قوتها من فرد إلى آخر بل ومن مجتمع إلى آخر وأيضا من نظام لآخر.

ولم تغفل الشريعة الإسلامية هذا التسلسل المنطقى المتمثل فى إيجاد الرغبة أولا ثم القدرة وتحسينها فى مرحلة تالية. فأول مايلفت النظر فى أوجه الاختلاف بين الإسلام والنظم الوضعية الأخرى أن الأمر بالعمل والإنتاج فى الإسلام هو أمر ربانى، بينما هو أمر وضعى فى النظم الأخرى وشتان بين الحالتين. فمن الإيمان لدى المسلم أن يطيع الله فى أوامره بالعمل، فالهدف الأساسى لدى الإنسان المسلم وبالتالى الدافع الأساسى للقيام بالإنتاج فى الإسلام هو محاولة الوصول إلى مرضاة الله وهو يعلم أن فى ذلك نفعه ومصلحته. ويترتب على هذا الدافع العديد من النتائج بالغة الأهمية. فالمسلم لاينظر إلى العائد المادى القريب على أنه كل العائد الذى يمكنه الحصول عليه من جراء قيامه بالعمل، بل إنه فى بعض الأحيان قد يقوم بهذا العمل دون انتظار مباشر لهذا العائد المادى القريب. إن النظرة المادية هى التى تشكل المفهوم الوضعى أما المفهوم الإسلامى فيدور حول محور واحد وواحد فقط هو "مرضاة الله".

وبالرغم من وجود دوافع أخرى للقيام بالعمل والإنتاج بينتها الشريعة الإسلامية

وأكدت عليها مثل إعمار الأرض وتكوين الثروة ... الخ[1]. إلا أن هذه الدوافع تعد جزئية وتنبع من الدافع الأساسى "مرضاة الله".وتتوقف قوة هذه الدوافع على مدى العمق الإيمانى داخل الفرد والمجتمع المسلم. والنتيجة المنبثقة من ذلك أن أحد أوجه الاستثمار فى العنصر البشرى لابد وأن يتجه إلى تقوية الباعث الإيمانى لدى المسلم، إنه الاستثمار فى الجانب الروحى للإنسان، هذا النوع من الاستثمار ليس له نظير فى النظم الوضعية. ومن ناحية أخرى تقوى الرغبة فى الإنتاج إذا ماتيقن المسلم وبدأ يفهم المغزى والمقصد الشرعى من العمل، فالله سبحانه وتعالى أمرنا بالعمل وهو في غنى عن ذلك، فهو القادر على كل شئ يقول للأمر كن فيكون. فإذا ماتيقن المسلم من أن قيامه بالعمل لن ينقص أو يزيد من ملك الله شيئا وأن العائد المرجو منه إنما سيعود على المسلم ومجتمعه فى صورة زيادة السلع والخدمات المنتجة فى صورة زيادة الرفاهية الخاصة والعامة. إذا ماتبلورت هذه الحقيقة فى يقين المسلم حقيقة أن الله قد أمرنا بالعمل لمصلحتنا نحن، ستصبح عاملا مساعدا فى زيادة الرغبة فى القيام بالعمل والإنتاج، بل أيضا ستكون عاملا مساعدا في زيادة الرغبة فى تنمية القدرات والطاقات من أجل إتقان العمل وتحسينه، ستزيد الرغبة أيضا فى التخصص والتعاون من أجل زيادة الإنتاج طالما أنه سيعود فى النهاية على الفرد والمجتمع. إنها أيضا أحد أوجه الاستثمار فى الجانب الروحى للإنسان. إذا كانت الرغبة فى الإنتاج (المتمثلة فى مجموعة من الدوافع) تمثل الشق الأول من المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الإسلام، فإن القدرة على الإنتاج هى الشق الثانى لهذا المفهوم، سواء كانت هذه القدرة طبيعية أو مكتسبة. والواجب على المسلم بعد وجود الرغبة بداخله أن ينمى قدراته وطاقاته، فهو مطالب بتحسين الأعمال التى يقوم بها وإتقانها وبالتالى هو مطالب باختيار أفضل المجالات لقدرته على العمل (أى التخصص وتقسيم العمل).

وإذا كان الوصول إلي مرضاة الله هو الهدف النهائى لأى إنسان مسلم، فإن الشريعة الإسلامية الغراء لم تتركه دون أن ترشده إلى الوسائل والطرق التى تمكنه من تحقيق ذلك، بعض هذه الوسائل تعبدية محضة كالصوم والصلاة، والبعض الآخر دنيوى يحمل مفهوم

---

(١) سيتم التعرض لهذه الدوافع بالتفصيل فى الصفحات التالية.

العبادة كما ينطوى تحت مفهوم تحقيق مصلحة العباد الدنيوية. والعمل فى الإسلام أو بمعنى آخر العمل فى القرآن والسنة يشتمل على الجانبين - الجانب الإنتاجى الدنيوى والجانب التعبدى الأخروى. وبالتالى فإن الدوافع أو الحوافز الجزئية للقيام به فى الإسلام قد تكون تعبدية أو دنيوية، مع التأكيد مرة أخرى بأن الدافع الأساسى للقيام بالعمل والإنتاج عند المسلم هو الوصول إلى مرضاة الله، وإنما ينبثق من هذا الدافع عدة دوافع جزئية نستطيع أن نجمل أهمها فيما يلى:

(١) إعمار الأرض:

إن المسلم مطالب بعمارة الأرض بصفته خليفة لله فيها[١]. فالله سبحانه وتعالى الذى فضل الإنسان على سائر مخلوقاته الأخرى فجعله خليفة له فى الأرض ألقى عليه فى نفس الوقت تبعات متمثلة فى عمارتها. فقد جعل الله سبحانه وتعالى سبب بقاء الأرض مرهون بكسب وعمل العباد. والابتعاد عن هذا المنهج الربانى يعنى انهيار نظامه فى الأرض وهو المرفوض منطقيا. ولهذا أمر الله بإعمار الأرض واعتبر الشرع أن العمل فرض لكيلا يجتمع الناس على تركه تماما. والاستنتاج الذى يخرج به المسلم ويتعمق تدريجيا فى داخله هو أن هناك ربطا واضحا بين كون الإنسان خليفة لله وبين أمر الله بعمارة الأرض[٢]. وهكذا فإن العمل الصالح بمفهوميه التعبدى الأخروى والإنتاجى الدنيوى يعد شرطا ضروريا لتحقيق الخلافة على أكمل صورها كما أمرنا الله وبالتالى الوصول إلى مرضاته سبحانه وتعالى.

(٢) فرضية العمل:

ويتمثل الدافع الجزئى الثانى للقيام بالعمل فى أن الشريعة الإسلامية اعتبرته

---

(١) يقول تعالى "وإذ قال ربك للملائكة إنى جاعل فى الأرض خليفة" سورة البقرة، الآية ٣٠. كما يقول تعالى "ويستخلفكم فى الأرض فينظر كيف تعملون"، سورة الأعراف، الآية ١٢٩، ويقول تعالى "اعبدوا الله مالكم من إله غيره هو أنشأكم من الأرض واستعمركم فيها فاستغفروه ثم توبوا إليه إن ربى قريب مجيب"، سورة هود، الآية ٦١ .

(٢) يقول تعالى "وعد الله الذين آمنوا منكم وعملوا الصالحات ليستخلفكم فى الأرض كما استخلف الذين من قبلهم" سورة النور، الآية ٥٥.

فرضا. فالعمل هو أحد الفرائض المنوط بها الإنسان فى الإسلام[١]. ذلك أنه مالا يتأتى إقامة الفرض إلا به يكون فرضا فى نفسه، فالعمل من أجل الاكتساب هو فرض ذلك أنه يمكن المسلم من أداء الفرائض الأخرى. فالإنسان يحتاج إلى مأكل ومشرب وملبس ومسكن كى يستطيع أن يقيم صلبه ويعبد الله حق عبادته. ولايعد العمل فرضا من هذه الجهة فحسب، بل إنه كذلك لاعتبارات أخرى، فالإنفاق على الزوجة والأولاد بقدر كفايتهم هو فرض[٢]، والإنفاق على الأبوين الكبيرين المعسرين بقدر كفايتهم فرض لقوله تعالى: "وصاحبهما في الدنيا معروفا"[٣] وليس من المصاحبة بالمعروف تركهما يموتان جوعا مع القدرة على الكسب[٤]. وقضاء الدين وهو فرض[٥] لن يتأتى إلا بالعمل والاكتساب.

بالإضافة إلى ذلك فقد جعلت الشريعة الإسلامية العمل الصالح فى المرتبة الثانية بعد الإيمان بالله[٦]، كما جعلت العمل يسمو على كل الفرائض فى تكفير بعض الذنوب[٧]. كما اعتبرت العمل جهادا لقوله تعالى: "علم أنه سيكون منكم مرضى وآخرون يضربون فى الأرض يبتغون من فضل الله وآخرون يقاتلون فى سبيل الله"[٨]، وفى هذه الآية يؤكد عمر

---

(١) حيث يقول عليه الصلاة والسلام "طلب الكسب بعد الصلاة المكتوبة الفريضة بعد الفريضة" رواه الطبرانى.

(٢) لقوله تعالى "اسكنوهن من حيث سكنتم من وجدكم" سورة الطلاق الآية ٦، وقوله تعالى "وعلى المولود له رزقهن وكسوتهن" سورة البقرة، الآية ٢٣٣.

(٣) سورة لقمان، الآية ١٥.

(٤) وفى هذا المضمار روى عن كعب بن عجرة رضى الله عنه قال: مر على النبى صلى الله عليه وسلم رجل، فرأى أصحاب رسول الله صلى الله عليه وسلم من جلده ونشاطه، فقالوا يارسول الله لوكان هذا فى سبيل الله، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم "إن كان خرج يسعى على ولده صغارا فهو فى سبيل الله، وإن كان خرج يسعى على أبوين شيخين كبيرين فهو فى سبيل الله، وإن كان خرج يسعى على نفسه يعفها فهو فى سبيل الله، وإن كان خرج يسعى رياء ومفخرة فهو فى سبيل الشيطان". رواه الطبرانى.

(٥) لقوله عليه الصلاة والسلام "الدين مقضى" رواه الإمام أحمد.

(٦) فيقول تعالى "إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات إنا لانضيع أجر من أحسن عملا"، سورة الكهف، الآية ٣٠.

(٧) لقوله صلى الله عليه وسلم "إن من الذنوب ذنوبا لايكفرها الصوم ولا الصلاة ولا الصدقة، ولكن يكفرها السعى على العيال" رواه البخارى.

(٨) سورة المزمل، الآية ٢٠.

بن الخطاب رضى الله عنه أن درجة الكسب مقدمة على درجة الجهاد لأن الله تعالى قدم الذين يضربون فى الأرض يبتغون من فضله على المجاهدين. وهكذا أصبح العمل الصالح فى الشريعة الإسلامية واجبا وحقا وعبادة وكفارة[١].

ونتيجة لذلك فقد نادت الشريعة الإسلامية بالإجادة والإتقان فى العمل[٢]. وذلك يتطلب توافر صفتين فى العامل هما القوة والأمانة[٣]. وهكذا فإن المسلم مطالب بأن يعمل بقوة وأمانة بصرف النظر عن العائد الذى يحصل أو يتوقع الحصول عليه، فإتقانه فى عمله يعد طاعة لله ورسوله فى السر والعلانية.

كما طالبت المسلم بأن يعمل بكامل طاقته بحيث لاتبقى طاقة إنسانية عاطلة ولاجزء منها، وهذا التكليف مرتبط باستعداد الفرد لتنفيذه وفقا لقدرته واستطاعته فى كل من الجانبين المادى والروحى فى الإنسان[٤] ونستدل على الاستطاعة فى الجانب المادى من قوله تعالى "وأعدو لهم ما استطعتم من قوة ومن رباط الخيل"[٥]، كما نستدل على الاستطاعة فى الجانب الروحي من قوله تعالى "فاتقوا الله ما استطعتم"[٦].

(٣) القدوة:

الحافز الجزئى الثالث ينبع من داخل المسلم نفسه بتأثير من الشريعة الإسلامية ويتمثل

---

(١) فيقول صلى الله عليه وسلم "طلب الحلال واجب على كل مسلم" رواه البخارى، ويقول أيضا "من أمسى كالا من عمل يده أمسى مغفوراً له" رواه البخارى عن ابن عباس رضى الله عنهما.

(٢) فيقول تعالى "ولكل درجات مما عملوا"، سورة الأنعام، الآية ١٣٢. كما يقول الحق تعالى "إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات إنا لانضيع أجر من أحسن عملا"، سورة الكهف، الآية ٣٠. وقد أكد على ذلك رسول الله صلى الله عليه وسلم بقوله "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه" رواه البيهقى عن عائشة رضى الله عنها.

(٣) فيقول تعالى "قالت إحداهما يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القوى الأمين"، سورة القصص، الآية ٢٦. ويقول تعالى "إنك اليوم لدينا مكينٌ أمين"، سورة يوسف، الآية ٥٤.

(٤) فيقول تعالى "والذين آمنوا وعملوا الصالحات لانكلف نفسا إلا وسعها"، سورة الأعراف، الآية ٤٢، ويقول تعالى "لايكلف الله نفسا إلا وسعها"، سورة البقرة، الآية ٢٨٦، ويقول تعالى "لايكلف الله نفسا إلا ما آتاها"، سورة الطلاق، الآية ٧. ويؤكد رسول الله صلى الله عليه وسلم على هذا الأمر عندما يقول "إن إخوانكم خولكم. جعلهم الله تحت أيديكم، فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل، وليلبسه مما يلبس، ولاتكلفوهم مايغلبهم، فإذا كلفتموهم مايغلبهم فأعينوهم" رواه البخارى ومسلم فى كتاب الأيمان .

(٥) سورة الأنفال، الآية ٦٠.

(٦) سورة التغابن، الآية ١٦.

فى الاقتداء بالأنبياء والمرسلين[١] فقد كان العمل والكسب طريق المرسلين صلاة الله عليهم أجمعين (آدم ونوح وإدريس وإبراهيم وداود وسليمان ومحمد)، فعلى الرغم من أنهم بعثوا لدعوة الناس إلى دين الحق وإظهار ذلك، وكانوا مشغولين بما بعثوا لأجله ولم يشتغلوا عامة أوقاتهم بالكسب، إلا أنهم قاموا بالعمل والاكتساب فى بعض الأوقات ليبينوا للناس أن ذلك ماينبغى أن يشتغل به المرء وهذا الحافز يتضمن بطريقة غير مباشرة الاقتداء بأصحاب رسول الله صلى الله عليه وسلم[٢]. وتشير كتب السير الشخصية لهؤلاء بأنهم قاموا بالعمل والاكتساب فى عامة أوقاتهم ودعوا إليه ومجدوه ولم يألوا جهدا فى سبيل دعوة الناس إلى ذلك وهو ماسيرد فيما بعد بالتفصيل.

(٤) دوافع دينية أخرى:

هناك مجموعة من الدوافع الدينية الأخرى تشكل فى مجموعها الدافع الرابع للقيام بالعمل والإنتاج وهى فى ذاتها لاتزال مرتبطة بالدافع الأساسى وهو مرضاة الله وتتمثل فى الخلق الحسن مثل مساعدة الآخرين والعقيدة مثل الإنفاق فى سبيل الله. وهذه الدوافع تجعل العمل مندوبا إليه. فمثلا لايفترض على المسلم العمل والكسب للإنفاق على غير النفس والزوجة والأولاد والوالدين من ذوى الرحم المحرم (كالأخوة والأخوات والعم والعمة والخال والخالة) لأنه لاتستحق نفقتهم عليه إلا باعتبار صفة اليسار، ولكن يندب إلى الكسب والإنفاق عليهم لما فيه صلة الرحم، وهو مندوب إليه فى الشرع[٣]. كما يندب أيضا الكسب للتعفف والاستغناء عن السؤال[٤]، ويندب أيضا العمل والتكسب لكى يستطيع المرء الإنفاق فى سبيل الله، سواء كان هذا الإنفاق زكاة أو حجا وهما فرضان لايكلف بهما عامة الناس ولكن فقط من استطاع إليهما سبيلاً وأحد طرق الاستطاعة هو العمل والتكسب، أو كان هذا الإنفاق سنة أو صدقة[٥].

---

(١) لقوله تعالى "فبهداهم اقتده" سورة الأنعام، الآية ٩٠.

(٢) لقوله صلى الله عليه وسلم: أصحابى كالنجوم بأيهم اقتديتم اهتديتم"، أخرجه رزين.

(٣) لقوله صلى الله عليه وسلم "لاخير فيمن لايحب المال ليصل به رحمه، ويكرم به ضيفه، ويبر به صديقه" أخرجه السيوطى فى الجامع الصغير.

(٤) لقوله عليه الصلاة والسلام "السؤال أخر كسب العبد" أى يبقى فى ذلته إلى يوم القيامة أخرجه المنذرى فى الترغيب والترهيب. ولقوله صلى الله عليه وسلم "لاتحل الصدقة لغنى ولا لذى مرة سوى" أى لايحل السؤال للقوى القادر على الكسب رواه أبو داود.

(٥) لقوله تعالى "وآتوهم من مال الله الذى آتاكم" سورة النور، الآية ٣٣. وقوله تعالى "آمنوا بالله ورسوله وأنفقوا مما جعلكم مستخلفين فيه فالذين آمنوا منكم وأنفقوا لهم أجر كبير" سورة الحديد، الآية ٧. وقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "خير الصدقة ما كان عن ظهر غنى، واليد العليا خير من اليد السفلى، وابدأ بمن تعول" رواه البخارى ومسلم فى كتاب الزكاة.

(٥) الحصول على الدخل وتكوين الثروة:

الدافع الجزئى الخامس للقيام بالعمل والإنتاج لدى المسلم فى ظاهره دافع دنيوى ولكنه - وهذه إحدى نقاط سمو النظام الإسلامى - فى باطنه ينقلب إلى دافع دينى لمجرد أن الهدف النهائى منه هو "مرضاة الله"، فالبناء على المقاصد الأصلية يصير تصرفات المكلف كلها عبادات سواء كانت هذه الأعمال أو التصرفات من قبيل العبادات أو العادات[١]. هذا الدافع يتمثل فى محاولة الحصول على الدخل وتكوين الثروة[٢]، فالإنسان بطبيعته مفطور على حب المال والاستئثار به لمنفعته[٣]. والإسلام يقر ويعترف بهذه الحقيقة ولهذا لايكبتها وإنما ينظمها فقط، فيضع القيود على عملية الإنتاج والاكتساب والتى منها أن يكون حلالا طيبا[٤] . فشرعا مباح للمسلم العمل والاكتساب من أجل الحصول على الدخل وتكوين الثروات الخاصة والعامة ولكن فى حدود شرع الله.

١

---

(١) حيث يقول تعالى "قل إن صلاتى ونسكى ومحياى ومماتى لله رب العالمين" سورة الأنعام، الآية ١٦٢.

(٢) يقول تعالى "ليس عليكم جناح أن تبتغوا فضلا من ربكم" سورة البقرة، الآية ١٩٨.

(٣) يقول تعالى "زين للناس حب الشهوات من النساء والبنين والقناطير المقنطرة من الذهب والفضة والخيل المسومة والأنعام والحرث ذلك متاع الحياة الدنيا والله عنده حسن المآب" سورة آل عمران، الآية ١٤.

(٤) يقول تعالى "قل من حرم زينة الله التى أخرج لعباده والطيبات من الرزق"، سورة الأعراف، الآية ٣٢. ويقول تعالى "يا أيها الذين آمنوا لاتحرموا طيبات ما أحل الله لكم"، سورة المائدة، الآية ٨٧.

المبحث الثانى

المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الإسلامى القديم

لقد تميز العطاء الفكرى الإسلامى بالغزارة فى العصور الأولى من صدر الإسلام، وبالإقلال فى العصور التالية لها[١]. ومع ذلك فإن الإسهام الفكرى الإسلامى لم يتوقف بالرغم من تدهور حالة الدولة الإسلامية، بل استمر فى العطاء خلال الإثنتى عشرة قرنا الأولى وسبب ذلك ارتباطه بالفقه الإسلامى من ناحية ودراسات القرآن والحديث من ناحية أخرى[٢].

وسوف يقوم الباحث بعرض الاتجاه العام لأفكار الخلفاء الراشدين وكذا أفكار أئمة وعلماء المسلمين الأوائل المتعلقة بالمفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى من خلال ثلاث مراحل، تعنى الأولى منها بأفكار اثنين من الخلفاء الراشدين، وتعنى الثانية منها بأفكار بعض

---

(١) مصداقا لقوله عليه الصلاة والسلام "خير الناس قرنى، ثم الذين يلونهم، ثم الذين يلونهم، ثم يجئ قوم تسبق شهادة أحدهم يمينه، ويمينه شهادته" رواه البخارى فى باب فضائل أصحاب النبى صلى الله عليه وسلم.

(٢) لقد كتب العديد من أمهات كتب الفقه والتفسير والتى تحتوى على أفكار اقتصادية بعد خمسة قرون أو أكثر من صدر الإسلام. فبداية المجتهد ونهاية المقتصد لإبن رشد "الحفيد" كتب فى القرن السادس الهجرى والجامع لأحكام القرآن للقرطبى كتب فى القرن السابع الهجرى والشرح الكبير للإمام الدردير كتب فى القرن الثانى عشر الهجرى بل إن أهم وأكبر مصنف فى الفقه الحنفى وهو المبسوط للسرخسى كتب فى القرن الخامس الهجرى وأيضا تحفة الفقهاء للإمام علاء الدين السمرقندى وشرحه بدائع الصنائع فى ترتيب الشرائع للإمام علاء الدين الكاسانى "ملك العلماء" كلاهما كتب فى القرن السادس الهجرى. أما فى الفقه الشافعى فإن مجموع النووى كتب فى القرن السابع الهجرى والأشباه والنظائر للسيوطى كتب فى القرن التاسع الهجرى ونهاية المحتاج إلى شرح المنهاج للإمام شمس الدين الرملى كتب فى القرن العاشر الهجرى. أما فى الفقه الحنبلى فإن المغنى لإبن قدامة كتب فى القرن السابع الهجرى، وأعلام الموقعين عن رب العالمين والطرق الحكمية فى السياسة الشرعية وكلاهما لإبن القيم كتبا فى القرن الثامن الهجرى. ناهيك عن مفخرة الفكر الاجتماعى والاقتصادى فى الإسلام وهى مقدمة ابن خلدون والتى كتبت فى القرن الثامن الهجرى (الرابع عشر الميلادى).

ولمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع إلى:

أ- د. محمد شوقى الفنجرى، المذهب الاقتصادى فى الإسلام، المؤتمر العالمى الأول للاقتصاد الإسلامى، جدة عام ١٣٩٥ هـ، ص ص ١٤ - ١٥.

ب- د. يوسف إبراهيم يوسف، استراتيجية وتكنيك التنمية الاقتصادية فى الإسلام، مطابع الاتحاد الدولى للبنوك الإسلامية، ١٤٠١هـ - ١٩٨١م، ص ص ١٣١ - ١٣٦.

أئمة وعلماء المسلمين الأوائل، أما المرحلة الثالثة فقد خصصناها لمقدمة ابن خلدون باعتبارها عملا متميزا بذاته في الفكر الاقتصادى والاجتماعى فى الإسلام.

المرحلة الأولى: مفهوم العمل عند الخلفاء الراشدين

إن العقيدة الإسلامية تلزم المسلمين باتباع الخلفاء الراشدين[١] والسياق العام لأفكار هؤلاء الخلفاء لايخرج عن الإطار العام السائد حينذاك، فالأصل عندهم هو العمل فقد ذكر أن الصديق رضى الله عنه سعى للعمل لاكتساب دخله حتى بعد تولى الخلافة حتى أقنعوه بأن واجباته تقتضى التفرغ وخصصوا له راتبا. وفى ذلك دليل أكيد على أن الأمير أو الحاكم الصالح يؤدى عملا منتجا يجازى عليه بأجر[٢]. ويكفى فى هذا المقام سرد أفعال وأقوال اثنين من الخلفاء الراشدين الذين طبقوا الشريعة الإسلامية الغراء فى فترات حكمهم وهما الفاروق عمر بن الخطاب، والإمام على بن أبى طالب.

أولا: مفهوم العمل عند الفاروق عمر بن الخطاب

فهم عمر رضى الله عنه المقصد الشرعى من أمر الله لعباده بالعمل، ولذا نجده يعتبر العمل والقيام بالإنتاج فرضا على كل مسلم وحقا له وفى ذلك يقول "لايقعدن أحدكم عن طلب الرزق وهو يقول اللهم ارزقنى، فقد علمتم أن السماء لاتمطر ذهبا ولافضة. وإنما يرزق الله الناس بعضهم من بعض"[٣] كما حفز على العمل بإعلانه أن مرتبة العمل مقدمة على مرتبة الجهاد[٤]. ونستدل علي نظرة الخلافة العمرية وموقفها من تشغيل العنصر

---

(١) فعن سعيد بن المسيب عن عمر رضى الله عنه قال "سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: سألت ربى عز وجل عن اختلاف أصحابى من بعدى؟ فأوحى إلىّ يامحمد إن أصحابك عندى بمنزلة النجوم فى السماء بعضها أقوى من بعض ولكل نور فمن أخذ بشئ مماهم عليه من اختلافهم فهو عندى على هدى قال: وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: أصحابى كالنجوم بأيهم اقتديتم اهتديتم"، أخرجه رزين.

(٢) د. طه حسين، الشيخان، وزارة التربية والتعليم، ١٩٧٧، ص ٩٧.

(٣) عبد الحى الكتانى، التراتيب الإدارية، ج٢، محمد أمين دمج، بيروت، ص ٢٢.

(٤) حيث قال: "لأن أموت بين شقى رحلى أضرب فى الأرض أبتغى من فضل الله أحب إلىّ من أن أقتل مجاهداً فى سبيل الله، لأن الله قدم الذين يضربون فى الأرض على المجاهدين".

محمد الشيبانى، الاكتساب فى الرزق المستطاب، تقديم د. سهيل زكار، عبد الهادى حرصونى، دمشق، ط١، ١٤٠٠هـ-١٩٨٠م، ص ٣٣٠.

البشرى من الوثيقة الاقتصادية الآتية: فقد قال عمر لأحد نوابه وهو يودعه" ماذا تفعل إذا جاءك سارق؟ قال: أقطع يده. قال عمر: وإذن فإن جاءنى منهم جائع أو عاطل فسوف يقطع عمر يدك. إن الله قد استخلفنا على عباده لنسد جوعتهم ونستر عورتهم ونوفر لهم حرفتهم، فإذا أعطيناهم هذه النعم تقاضيناها شكرها. ياهذا إن الله خلق الأيدى لتعمل، فإذا لم تجد فى الطاعة عملا التمست فى المعصية أعمالا، فاشغلها بالطاعة قبل أن تشغلك بالمعصية"[1]. ونستنتج من هذه الوثيقة الآتى:

١- فهم عمر رضى الله عنه أن الوظيفة الأولى للدولة الإسلامية هى العمل على توفير الطعام والكساء وفرص العمل للجميع. وأن الأفراد لهم حقوق تجاه الدولة حيث يقرر عمر مبدأ إسلاميا أصيلا هو أن أحقية كل فرد فى العمل وأحقيته فى مطالبة الحاكم به ترتبط بحقوقه فى الطعام والكساء.

٢- أن الله خلق الإنسان ليعمل حتى يفى بمطالبه الأساسية ولذلك فإن حقه فى الطعام والكساء والسكن لاينفصل عن حقه فى العمل.

٣- أن اشتغال كل فرد بالعمل يحقق الخير للجميع وأن البطالة عن العمل لاتؤدى إلا إلى فساد المجتمع.

٤- أن الحاكم لايستطيع أن يعاقب على التصرفات الشاذة مثل السرقة إلا إذا كان قد أدى واجبه تجاه الأفراد فى توفير الحد الأدنى للمعيشة لهم.

وقد حارب عمر البطالة التى دفع إليها تصور معين لمبادئ الدين فى الاعتقاد بأن الدين يستدعى العبادة مع ترك العمل[2] واعتبر من يترك العمل بحجة التوكل ليس متوكلا وإنما هو متآكل يأكل أموال الناس بالباطل، فعندما وجد أناسا فارغين لايعملون سأل عنهم: فقيل له: هم المتوكلون. فقال كذبوا هم المتآكلون الذى يأكلون أموال الناس بالباطل[3]. كما أوضح أن الدعاء لايكفى مع ترك العمل[4].

---

(١) محمد الغزالى، ظلام من الغرب، دار الكتاب العربى، بدون تاريخ، ص ١٣٩.

(٢) فقال (إنما المتوكل من ألقى حبه فى الأرض وتوكل على الله) عبد الحى الكتانى، التراتيب الإدارية، مرجع سابق، جـ٢، ص ٢٢.

(٣) د. محمد سلام مدكور، حاجتنا إلى التشريع الإسلامى، مجلة الأزهر، عدد أغسطس سنة ١٩٥٩.

(٤) بقوله "لايقعدن أحدكم عن طلب الرزق، وهو يقول اللهم ارزقنى، فقد علمتم أن السماء لاتمطر ذهبا ولافضة، إنما يرزق الله الناس بعضهم من بعض" عبد الحى الكتانى، التراتيب الإدارية، مرجع سابق، جـ٢، ص ٢٢.

وبالنسبة لشقى المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى، فقد حاول عمر التأثير فى دوافع القيام بالعمل حيث اتخذ العديد من الإجراءات فى هذا المجال ومنها[١]:

١- **المواجهة الأدبية**: عن طريق ترسيخ قيمة اجتماعية مؤداها أن الدولة والمجتمع يحتقران العاطل بإرادته (البطالة الاختيارية)[٢]. كما أعلن مبدأ إسلاميا شهيرا بقوله "ليس فى الإسلام سولة"[٣].

٢- **الأوامر الملزمة**: عن طريق قيام الدولة بالإجبار الفعلى للأفراد للقيام بالعمل[٤].

٣- **بعض الإجراءات العملية** ومنها قيام الدولة بإتاحة الفرص وفتح المجالات أمام القادرين على العمل فأقطعت الأراضى وأذنت بإحياء الموات وأجلت اليهود عن الأرض وحل محلهم المسلمون يعمرونها ويعملون بها. كما قام عمر بقطع المعونة والمساعدة عن أصحاب الصفة الفقراء الذين كانوا يجلسون بالمسجد " إن رسول الله قد احتفظ بكم عندما لم تكن هناك فرص عمل أما والوضع قد تغير والفرص ميسرة للعمل فامشوا لشأنكم واعملوا مع العاملين وصرفهم عن المكث فى المسجد"[٥].

وبالنسبة للشق الثانى وهو القدرة على العمل، فقد تحرى عمر الكفاءة الإنتاجية فى العمل فقام بجهود فى مجال تنظيم العمل وتقسيمه وحسن توقيته وفي مجال التعليم والتدريب ونستدل على ذلك من الآتى[٦]:

(١) أكد عمر أن الشرط الأساسى لتولى مختلف الأعمال هو توافر صفتى القـوة والأمانة[٧].

(٢) طبق عمر مبدأ التخصص وتقسيم العمل ووضع الرجل المناسـب فى المكان

---

(١) شوقى أحمد دنيا، الإسلام والتنمية الاقتصادية: دراسة مقارنة، دار الفكر العربى، ط١، ١٩٧٩، ص ص ٣١٢ - ٣١٤.

(٢) ،(٣) وفى هذا يقول عمر "إنى لأرى الغلام فيعجبنى. فإذا قيل لاحرفة له سقط من عينى" د. عبد الحى الكتانى، التراتيب الإدارية، مرجع سابق، حـ٢، ص٢٣.

(٤) ومن هذا قول عمر "يامعشر القراء ارفعوا رؤوسكم فقد وضح الطريق واستبقوا الخيرات ولاتكونوا عيالا على المسلمين" ابن الجوزى، تاريخ عمر بن الخطاب، المطبعة التجارية الكبرى، بدون تاريخ، ص١٩١.

(٥) محمد فريد وجدى، الإسلام دين الهداية والإصلاح، مكتبة الكليات الأزهرية، ١٩٦٩، ص ١٨٧.

(٦) شوقى أحمد دنيا، الإسلام والتنمية الاقتصادية، مرجع سابق، ص ص ٣١٤ - ٣٢٥.

(٧) حيث يقول "ماكان بحضرتنا باشرناه بأنفسنا وماغاب عنا وليناه أهل القوة والأمانة ومن يحسن نزده ومن يسئ نعاقبه" د. محمد حسين هيكل، الفاروق، مكتبة النهضة المصرية، ١٩٦٣، ص ٩٣.

المناسب[١]. كما طالب كل فرد بالتخصص فى مهنة تكون مصدر دخله[٢].

(٣) طالب عمر نوابه بإنجاز العمل فى الوقت المناسب، وكان يأخذ فى اعتباره عند تعيين رجل مامدى قدرته على حسن توقيت الأعمال، ومن لاقدرة له على ذلك لايعين[٣].

(٤) اهتم عمر بالعلوم والمعارف واعتبر عدم وجود المال كلية أفضل حالا من عدم توافر مايؤهل الفرد لحسن الأداء[٤].

ثانيا: مفهوم العمل عند الإمام على بن أبى طالب[٥]

كان للإمام على كرم الله وجهه إسهام فكرى رائع فى كافة المجالات ومنها المجال الاقتصادى، وقد شارك فى مشورة الخلفاء الراشدين من قبله، غير أن كثرة الاضطرابات والمعارك والحروب الأهلية التى استغرقت كل أيام خلافته رضى الله عنه لم تتح له الفرصة لتطبيق هذه الأفكار على واقع الحياة فى فترة خلافته، ولكن يكفينا شهادة رسول الله صلى الله عليه وسلم بقوله "أنا مدينة العلم وعلى بابها"[٦]. وإذا تتبعنا فكر الإمام الخاص بالعمل والمفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى، نجده أولا يشدد على أهمية العمل وعمارة الأرض، ثم يبرز بعض الوسائل التى تحفز الأفراد على القيام به وتؤدى إلى زيادة القدرة على العمل.

---

(١) ويرمز إلى ذلك بقوله "من أراد أن يسأل عن القرآن فليأت أبى بن كعب. ومن أراد أن يسأل عن الفرائض فليأت زيد بن ثابت. ومن أراد أن يسأل عن الفقه فليأت معاذ بن جبل. ومن أراد أن يسأل عن المال فليأتنى فإن الله تبارك وتعالى جعلنى له خازنا وقاسما". أبوعبيد (القاسم بن سلام)، **الأموال**، مكتبة الكليات الأزهرية، ط١، ١٩٦٧، ص ٣١٩.

(٢) وفى ذلك يقول "تعلموا المهنة فإنه يوشك أن يحتاج أحدكم إلى مهنته" ابن الجوزى، **تاريخ عمر بن الخطاب**، مرجع سابق، ص١٩١.

(٣) كان من ضمن توجيهاته لنوابه "إن القوة فى العمل ألا تؤخر عمل اليوم إلي الغد. فإنكم إن فعلتم ذلك تداركت عليكم الأعمال فلا تدرون بأيها تقدمون فأضعتم" عباس العقاد، **عبقرية عمر**، طبعة وزارة التربية والتعليم، ١٩٦٨، ص ١٣٢، أبوعبيد، الأموال، مرجع سابق، ص١١.

(٤) وفى ذلك يقول "الخرق فى المعيشة أخوف عندى من العوز، لايقل شئ مع الصلاح ولايبقى شئ مع الفساد". ابن الجوزى، **تاريخ عمر بن الخطاب**، مرجع سابق، ص ١٩٣.

(٥) اعتمدنا فى عرض أفكار الإمام على على كتاب **"نهج البلاغة"** وهو العمل الرائع الذى قام به الشريف الرضى عندما جمع كل ماوصله من خطب ونصائح وكتب وعهود وتوجيهات الإمام فى هذا الكتاب والذى نشر بدار المعرفة ببيروت، بدون رقم أو تاريخ، شرح الشيخ محمد عبده. وقد شرح النهج من قبل شرحا أوفى ابن أبى الحديد، وقد طبع بدار الشعب، القاهرة، كما طبع عدة طبعات أخرى. ولمعرفة المزيد من الأفكار الاقتصادية للإمام يمكن الرجوع إلى:

د. يوسف إبراهيم يوسف، **استراتيجية وتكنيك التنمية الاقتصادية فى الإسلام**، مرجع سابق، ص ص ١٥٢ - ١٨٥.

(٦) رواه الطبرانى والحاكم.

فبالنسبة لأهمية العمل وعمارة الأرض، أوضح الإمام على أن العمل الذى يستهدف المعاش يعد جزءا لايتجزأ من مجهود المسلم العابد حيث اعتبره أحد ثلاثة أمور رئيسية يقوم بها المؤمن وفي ذلك يقول "للمؤمن ثلاث ساعات: ساعة يناجى فيها ربه وساعة معاشه وساعة يخلى بين نفسه وبين لذاتها فيما يحل ويجمل"[١]. وفى هذه المقولة سوى الإمام بين العبادة والعمل وهذا يعد فى حد ذاته حافزا للقيام به. كما اهتم الإمام بعمارة الأرض[٢]، واعتبرها إحدى وظائف الدولة. كما أهتم بالاعتدال فى الخراج والترفق بالناس عند جمعه من أجل عمارة الأرض[٣]. ففى مقدمة العهد الذي كتبه للأشتر النخعى حين ولاه على مصر يقول "هذا ما أمر به عبدالله على أمير المؤمنين، مالك بن الحارث الأشتر، فى عهده إليه حين ولاه مصر، جباية خراجها، وجهاد عدوها، واستصلاح أهلها، وعمارة بلادها" بل نجده يشدد على عمارة الأرض قبل استجلاب الخراج بقوله الشهير "وليكن نظرك فى عمارة الأرض أبلغ من نظرك فى استجلاب الخراج، لأن ذلك لايدرك إلا بالعمارة، ومن طلب الخراج بغير عمارة أخرب البلاد وأهلك العباد ولم يستقم أمره إلا قليلا" فالإمام يوجه نظر الحاكم إلى ضرورة الاهتمام بالقيام بالإنتاج (إعمار الأرض) وما يؤدى إلى ذلك (من دوافع أو قدرة على العمل) وإلا كانت النتيجة الطبيعية هى التخلف الاقتصادى وعدم الاستقرار السياسى، وهذا أيضا دافع للقيام بالعمل والإنتاج.

واهتم بحث الأفراد للقيام بالعمل حيث يقول لواليه على مصر "فافسح فى آمالهم وواصل فى حسن الثناء عليهم وتعديد ماأبلى ذو البلاء منهم، فإن كثرة الذكر لحسن أفعالهم تهز الشجاع وتحرض المتكاسل إن شاء الله"[٤]. فالإمام يطالب الحاكم بتهيئة الظروف المحيطة بالعملية الإنتاجية ومنها تشجيع من حقق نجاحا فى ميدان الإنتاج لأن ذلك يغرى غيره بالقيام بفعل مماثل مما يؤدى فى النهاية لتحقيق النجاح الاقتصادى على مستوى المجتمع ككل. وهذه إحدى طرق التحفيز التى يمكن استخدامها. وأيضا يرى الإمام أن الدخل الكافى يعد حافزا آخر على العمل لأنه يسد أبواب الاختلاس والتقصير والإهمال وفى ذلك يقول "ثم أسبغ عليهم الأرزاق. فإن ذلك قوة لهم على استصلاح

(١) نهج البلاغة، مرجع سابق، جـ ٤، ص٩٣.

(٢) انطلاقا من قوله تعالى "هو أنشأكم من الأرض واستعمركم فيها"، سورة هود، الآية ٦١.

(٣) المرجع السابق، جـ٣، ص ص ٨٢ - ٨٣، ص ٩٦.

(٤) المرجع السابق، جـ٣ ، ص ٩٣.

أنفسهم، وغنى لهم عن تناول ماتحت أيديهم"[١] وإحدى الطرق الأخرى التى يراها الإمام عاملا محفزا للقيام بالعمل هى التفاوت فى الأجور واستخدام أسلوب الثواب والعقاب حيث يقول "لايكن المحسن المسيء لديك بمنزلة سواء، فإن ذلك تزهيدا لأهل الإحسان فى الإحسان، وتدريبا لأهل الإساءة على الإساءة، وألزم كلا منهم ما ألزم نفسه"[٢]. والمبدأ الاقتصادى الهام الذى أورده الإمام" وألزم كلا منهم ما ألزم نفسه" يتمثل فى استخدام أسلوبى الثواب والعقاب والتفاوت فى الأجور، فمع زيادة درجة الإحسان وإتقان العمل تزداد إنتاجية العامل وبالتالى يجب أن يزداد العائد المتحصل عليه (وهذا دافع فى حد ذاته ليس على القيام بالإنتاج وإنما على تنمية القدرات والطاقات الإنتاجية لدى الإنسان) أما المهمل المسيء فيجب أن يعاقب حتى يصبح عبرة لأمثاله. وعندما يجد العمال مكافئة المحسن ومعاقبة المسئ فإن ذلك يعد ترغيبا لهم فى التخصص وتقسيم العمل، وتشجيعا لهم على زيادة الكفاءة والإتقان فى العمل، وترهيبا لهم من الإهمال والكسل وانخفاض الحافز على العمل.

المرحلة الثانية: مفهوم العمل عند أئمة وعلماء المسلمين

على سبيل التأكيد فإن كل أئمة وعلماء المسلمين الأوائل لم يخرجوا عن الإطار العام المحدد فى القرآن والسنة والخاص بالمفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى، فقد أجمعوا على أن الدافع الرئيسى للقيام بالعمل هو مرضاة الله ولذا فإن منزلته تماثل منزلة العبادات والجهاد فى سبيل الله، وهو فرض وحق على كل مسلم مهما كان عمره أو مكانته. وقد طالبوا جميعهم بالعمل الصالح وأن يكون فى دائرة الحلال، واستحثوا المسلمين على إتقانه واتخاذ الوسائل والتدابير فى سبيل ذلك، ابتداء من اختيار العامل القوى الأمين، وانتهاء بالتعليم والتدريب.

وحيث إن البحث لايسمح بعرض أفكار كل أئمة وعلماء المسلمين المتعلقة بمفهوم العمل، فقد اكتفى الباحث بعرض أفكار بعضهم على اعتبار أنهم يمثلون عينة جيدة للأفكار التى كانت سائدة فى عصرهم.

---

(١) المرجع السابق، جـ٣، ص٩٣.

(٢) المرجع السابق، جـ٣، ص ٨٨.

(١) الإمام أبويوسف (يعقوب بن إبراهيم) (١١٣ - ١٨٢هـ) (٧٣٧ - ٧٩٨م)[١]

بالرغم من أن كتابه "الخراج" يتعلق بالنشاط الزراعي وعلم المالية العامة أساسا، فقد اهتم بالعمل والعمال كأحد نقاط الإصلاح فى الدولة. فمن ضمن توجيهات أبى يوسف الاقتصادية لهارون الرشيد أنه وضع عدة شروط يجب توافرها فيمن يولى عملا حكوميا قياديا حيث يقول "ورأيت ... أن تتخذ قوما من أهل الصلاح والدين والأمانة فتوليهم الخراج ومن وليت منهم فليكن فقيها عالما مشاورا لأهل الرأى عفيفا لايطلع الناس منه على عورة ولايخاف فى الله لومة لائم، ماحفظ من حق وأدى من أمانة احتسب به الجنة، وماعمل به من غير ذلك خاف عقوبة الله فيما بعد الموت، تجوز شهادته إن شهد، ولايخاف منه جور في حكم إن حكم ... فإذا لم يكن عدلا ثقة أمينا فلا يؤتمن على الأموال ... كما يجب ذلك فيمن أريد للحكم والقضاء"[٢]. وعلى ذلك فإن الشروط التى يتطلبها تولية المناصب القيادية فى الدولة فى فكر أبى يوسف تتمثل فى الآتى:

١- الدين.
٢- الصلاح.
٣- الأمانة.
٤- العفة وعدم الطمع.
٥- المشاورة لأهل الرأى والخبرة.
٦- العلم والمعرفة بأحكام الشريعة.
٧- العدل.

وفي موضع آخر يضيف شرطا ثامنا هو القوة حيث يقول " فإن القوة فى العمل بإذن الله"[٣].

والشروط السابقة تتضمن المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الإسلام لأنها تتضمن شقى هذا المفهوم (الرغبة والقدرة على العمل) وقد طالب أبو يوسف كل فرد ببذل

---

(١) الإمام أبويوسف هو صاحب الإمام أبى حنيفة وكان يطلق عليهما "الشيخان"، وقد تولى القضاء فى العصر الذهبى للدولة العباسية. وتفرد بتقديم أول دراسة اقتصادية مستقلة عن الدراسات الفقهية "كتاب الخراج" وهو كتاب يضع محاولة للإصلاح المالى والاقتصادى الخاص بالنشاط الزراعى. ولمزيد من التفاصيل انظر: د. يوسف إبراهيم يوسف، *استراتيجية وتكنيك التنمية الاقتصادية فى الإسلام*، مرجع سابق، ص١٨٨.

(٢) أبو يوسف، كتاب الخراج، المطبعة السلفية، ط٦، ١٣٩٧هـ، ص١١٥.

(٣) المرجع السابق، ص ٣.

قصارى جهده تحقيقا لأمله قبل أن يوافيه أجله وهو مضيع لما يجب أن يعمله. وأوجب على كل فرد أن يستغل كل لحظة فى حياته فى عمل نافع له، وأن تكون تأدية الأعمال فى موعد مناسب حتى يكون أكثر إنتاجية حيث يقول "لاتؤخر عمل اليوم إلى الغد، فإنه إذا فعلت ذلك أضعت، إن الأجل دون الأمل، فبادر الأجل بالعمل، فإنه لاعمل بعد الأجل"[١].

وقد فضل أبويوسف سياسة اختلاف الأجور والحوافز تبعا لاختلاف الأعمال والكفاءة، وأعطى للحاكم الحق فى منح حوافز لكل من أجاد، وإنزال العقاب على كل من أساء، وفى ذلك تحفيز على التنمية الذاتية للقدرات والاستعدادات لدى العمال[٢].

(٢) الإمام الشيبانى (محمد بن الحسن) (١٣٢ - ١٨٩هـ) (٧٥٠ - ٨٠٤م)[٣]

حث الشيبانى فى كتابه "الاكتساب فى الرزق المستطاب" على العمل والاكتساب مسترشدا فى ذلك بآيات قرآنية وأحاديث نبوية، حيث يقول طلب الكسب فريضة على كل مسلم لقوله عليه الصلاة والسلام "طلب الكسب بعد الصلاة المكتوبة الفريضة بعد الفريضة"[٤]، كما يدلل على ذلك بقوله أن عمر بن الخطاب رضى الله عنه كان يقدم درجة الكسب على درجة الجهاد[٥].

ويرى الشيبانى أن أول دافع للقيام بالعمل هو الاكتساب ليتمكن المسلم من أداء الفرائض، فالعمل والاكتساب فرض ذلك أنه لكى يتمكن المسلم من أداء الفرائض لابد له

---

(١) المرجع السابق، ص ٤.

(٢) المرجع السابق، ص٢٠٢.

(٣) الإمام الشيبانى هو صاحب الإمام أبى حنيفة والإمام أبى يوسف، وكان يطلق عليه مع الأخير "الصاحبان". وقد جاءت أراؤه عن المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى كتابه الاكتساب فى الرزق المستطاب، والذى نشر بتلخيص تلميذه محمد بن سماعه وترجمة وتعليق محمود عرنوس ومراجعة وتصحيح عزت العطار بمكتب نشر الثقافة الإسلامية وكانت الطبعة الأولى بالقاهرة عام (١٣٥٧ هـ - ١٩٣٨م). ثم قام الدكتور سهيل زكار بتحقيقه وتقديمه فى كتاب تحت عنوان الكسب بنشر وتوزيع عبد الهادى حرصونى بدمشق وكانت الطبعة الأولى منه عام (١٤٠٠هـ - ١٩٨٠م) وهى الطبعة التى اعتمدت على المخطوطة الكاملة للكتاب بشرح السرخسى الموجودة بمكتبة أحمد الثالث باستنبول. وقد اعتمد الباحث بدوره فى عرض أراء الشيبانى على هذا الكتاب.

(٤) رواه الطبرانى.

(٥) فيقول عمر رضى الله عنه "لأن أموت بين شعبتى رحلى أضرب فى الأرض أبتغى من فضل الله أحب إلى من أن أقتل مجاهدا فى سبيل الله، لأن الله قدم الذين يضربون فى الأرض يبتغون من فضله على المجاهدين بقوله تعالى "وآخرون يضربون فى الأرض".
المرجع السابق، ص ٣٣. الآية ٢٠ سورة المزمل.

من القوت، ولتحصيل القوت طرق هى الاكتساب أو التغالب أو الانتهاب، والانتهاب يستوجب العقاب والتغالب فساد والله لايحب الفساد فلابد من الاكتساب لتحصيل القوت، وعلى ذلك فإن ما لايتأتى إقامة الفرض إلا به يكون فرضا فى نفسه[1].

والدافع الثانى للقيام بالعمل عند الشيبانى هو الاقتداء بالمرسلين[2]. وقد كان العمل والكسب طريق المرسلين صلوات الله عليهم أجمعين - آدم ونوح وإدريس وإبراهيم وداود وسليمان وزكريا وعيسى ومحمد - وقد اهتم الشيبانى بمناقشة فلاسفة التقشف والزهد وبعض المتصوفين الذين يقولون بأن العمل للكسب ليس بضرورة وأن الصحابة رضوان الله عليهم أجمعين كانوا يلزمون المسجد فلا يشتغلون بالكسب ومدحوا على ذلك وكذلك الخلفاء الراشدون، ويسترشدون فى ذلك بآيات قرآنية وآحاديث نبوية تبين أن المسلمين أمروا بالصبر والصلاة وترك الاشتغال بالكسب وطلب الرزق. فيرى الشيبانى أنهم فهموا الآيات بطريقة خاطئة وأن الدليل على ذلك هو أن العمل والاكتساب كان طريق المرسلين صلوات الله عليهم أجمعين وبالرغم من أنهم بعثوا لدعوة الناس إلي دين الحق وإظهار ذلك، وكانوا مشغولين بما بعثوا لأجله ولم يشتغلوا عامة أوقاتهم بالكسب لهذا، إلا أنهم قد اكتسبوا فى بعض الأوقات ليبينوا للناس أن ذلك ماينبغى أن يشتغل به المرء. وأن دعواهم أن الكبار من الصحابة رضوان الله عليهم كانوا لايكتسبون دعوى باطلة حيث يبين الشيبانى أنهم كانوا يعملون ويكتسبون. ثم يوضح أن التوكل يعنى القيام بالعمل مع ترك النتيجة يحددها الله سبحانه وتعالى[3].

وفى رده على الكرامية [4] قولهم أن العمل والكسب مباح بطريق الرخصة، لأنه لايخلو إما أن يكون فرضا فى كل وقت أو وقت مخصوص، ثم يدللون على أن كلا الأمرين باطل، يرى الشيبانى أن العمل والكسب فرض لأن الله سبحانه وتعالى ربط بين بقاء نظام العالم وبين كسب العباد، فلولم يجعل الله العمل والكسب فرضا لاجتمع الناس

(١) المرجع السابق، ص٣٤.

(٢) لقوله تعالى "فبهداهم اقتده"، سورة الأنعام، الآية ٩٠.

(٣) المرجع السابق، ص ص ٣٧ - ٤٤.

(٤) فرقة عدت من المبتدعة نسبت إلى محمد بن كرام الذى كان يقول بأن الله تعالى مستقر علي العرش وأنه جوهر، وقد توفى سنة ٢٥٥هـ/٨٦٩م. أعلام الزركلى.

على تركه لأنه ليس فى طبعهم مايدعو إلى الكد والتعب - وهو مايعنى فناء العالم [١].

ويري الشيبانى أن الكسب يكون على مراتب. فمقدار ما لابد لكل أحد منه (أى مايقيم صلبه) يفترض على كل أحد اكتسابه حيث لايتوصل إلى إقامة الفرائض إلا به، وما يتوصل به إلى إقامة الفرائض يكون فرضا فى أصله كما أن الاكتساب لقضاء الدين فرض على المسلم[٢]. وكذا يفترض على المسلم الاكتساب بقدر كفاية عياله من زوجة وأولاد، لأن الإنفاق على زوجته مستحق عليه[٣]. وكذا الإنفاق على الأولاد[٤]. كما يفترض الكسب على المسلم بقدر كفاية أبويه الكبيرين المعسرين لأن نفقتهما مستحق عليه مع عسرته إذا كان متمكنا من الكسب لقوله تعالى "وصاحبهما فى الدنيا معروفا"[٥] وليس من المصاحبة بالمعروف تركهما يموتان جوعا مع قدرته على الكسب.

أما غير الوالدين من ذوى الرحم المحرم فلا يفترض على المرء الكسب للإنفاق عليهم لأنه لاتستحق نفقتهم عليه إلا باعتبار صفة اليسار، لكنه يندب إلى الكسب والإنفاق عليهم لما فيه صلة الرحم[٦]. والكسب لو لم يكن فيه سوى التعفف والاستغناء عن السؤال لكان مندوبا إليه فإن النبي صلى الله عليه وسلم قال "السؤال آخر كسب العبد"[٧] أى يبقى فى ذلته إلى يوم القيامة، وقوله صلى الله عليه وسلم "لاتحل الصدقة لغنى ولا لذى مرة سوى"[٨] أى لايحل السؤال للقوى القادر على التكسب.

ويرى الباحث أن اهتمام المشرع بفرضية العمل لاترجع إلى كون الناس كسالى بطبعهم - كما يرى الشيبانى - فالكفار عمروا الأرض أكثر مما عمرها المؤمنون لأنها

---

(١) المرجع السابق، ص ص ٤٤ - ٤٧.

(٢) لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "الدين مقضى"، رواه الإمام أحمد.

(٣) لقوله تعالى "أسكنوهن من حيث سكنتم من وجدكم" سورة الطلاق، الآية ٦.

(٤) لقوله تعالى "وعلى المولود له رزقهن وكسوتهن". سورة البقرة، الآية ٢٣٣.

(٥) سورة لقمان، الآية ١٥.

(٦) وهو مندوب إليه فى الشرع لقوله صلى الله عليه وسلم: "لاخير فيمن لايحب المال ليصل به رحمه، ويكرم به ضيفه، ويبر به صديقه" أخرجه السيوطى فى الجامع الصغير.

(٧) أخرجه المنذرى فى الترغيب والترهيب.

(٨) رواه أبو داود.

دارهم الأولى والأخيرة. وإنما يرجع هذا الاهتمام إلى كون العمل يحد من البطالة والتسول ويساعد على الاكتساب من أجل حفظ الحياة وتمكين المسلم من أداء الفرائض الأخرى وتحقيق الخير للمجتمع ككل - وهو ما أوضحه عمر بن الخطاب رضى الله عنه من قبل.

(٣) الإمام الغزالى (أبو حامد محمد بن محمد) (٤٥١ - ٥٠٥هـ) (١٠٥٥ - ١١١١م)[١]

اهتم الإمام الغزالى بالعمل اهتماما بالغا حيث خصص جزءا من كتابه لمناقشة مفهوم العمل والقواعد الإسلامية التى يجب مراعاتها عند الإتيان به وذلك تحت مسمى "كتاب آداب الكسب والمعاش" وفى مقدمته يحدد الإمام الغزالى مفهوم النشاط الاقتصادى للفرد المسلم من خلال قوله إن الناس ثلاثة[٢]:

١- رجل شغله معاشه عن معاده، وهو من الهالكين.

٢- رجل شغله معاده عن معاشه ، وهو من الفائزين.

٣- والأقرب إلي الاعتدال هو الثالث الذي شغله معاشه لمعاده فهو من المقتصدين.

ويرى الإمام أن المسلم لن ينال المرتبة الثالثة (المقتصدين) مالم يتأدب فى طلب هذا المعاش الدنيوى بآداب الشريعة، ولهذا يؤكد على ضرورة ثبات عقيدة المسلم الذى يبحث عن معاشه. فهدف المسلم وهو يبحث عن الرزق قد يكون فى ظاهره هدفا دنيويا ولكنه مغلف بالهدف الأكبر وهو مرضاة الله وطاعته، ولذا فكل عمل يقوم به المسلم لابد وأن يقصد به وجه الله وطاعة رسوله. ويرى الإمام الغزالى أن رسول الله صلى الله عليه وسلم أمر بالإجمال فى طلب الرزق ولم يقل اتركوا الطلب، ثم يضع الإمام شروطا للاشتغال بالكسب وهى الفقه بأصول المعاملات والعدل والإحسان والشفقة على الدين. ويستشهد بالآيات القرآنية والأحاديث النبوية ليقول إن الله جعل في الأرض معاشا للناس جميعا، وأنه سبحانه وتعالى يمتدح الذين يعملون ابتغاء رزقه، وأن السعى فى طلب المعيشة على وجهها الحلال يكفر الذنوب[٣].

(١) من أشهر أعمال الإمام الغزالى كتابه "إحياء علوم الدين" وفيه نجد امتزاج آرائه الاقتصادية مع نظرته ورؤيته لما يجب أن يكون عليه الفرد والمجتمع المسلم، فأمور المعاملات ومقاصدها مرتبطة عنده بأمور العبادات. وقد اعتمد الباحث على هذا الكتاب طبعة دار الكتاب العالمية، بيروت، لبنان، ط١، ١٤٠٦ هـ - ١٩٨٦م.

(٢) المرجع السابق، جـ٢، ص٦٩.

(٣) د. عبد الرحمن يسرى أحمد، تطور الفكر الاقتصادى، مرجع سابق، ص٦٤.

وفى باب فضل الكسب والحث عليه ومن خلال الآيات القرآنية والأحاديث النبوية وأقوال وأفعال الحكماء والصحابة الأولين يبين الإمام ما للعمل من منزلة فى الإسلام باعتباره عبادة وحقا وواجبا وجهادا ومغفرة. وقد فاضل الإمام بين الكسب من التجارة - أو أى نشاط مشابهة يؤدى إلى الاكتساب - وبين السؤال، مؤكدا أن الكسب أفضل وأنه لايترك الكسب إلا فى أربع حالات فقط "عابد بالعبادات البدنية، أو رجل له سير بالباطن وعمل بالقلب فى علوم الأحوال والمكاشفات، أو عالم مشتغل بتربية علم الظاهر مما ينتفع الناس به فى دينهم كالمفتى والمفسر المحدث وأمثالهم، أو رجل مشتغل بمصالح المسلمين وقد تكفل بأمورهم كالسلطان والقاضى والشاهد، فهؤلاء إذا كانوا يكفون من الأموال المرصدة للمصالح أو الأوقاف المسبلة على الفقراء أو العلماء، فإقبالهم على ماهم فيه أفضل من اشتغالهم بالكسب"[١]. ومن الواضح أن الإمام كان يقصد ترك الكسب من التجارة لأن حالتين من الحالات الأربع التى ذكرها نعدها فى المفهوم المعاصر عملا، كما أن الحالتين الأخريين تساهمان بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في زيادة إنتاجية الفرد المسلم وإتقانه لعمله ومراعاة خالقه فيه.

أما بالنسبة للشروط التى وضعها الإمام للاشتغال بالكسب وهى الفقه بأصول المعاملات والعدل والإحسان والشفقة على الدين حيث يقول "وليكن العقد الذى به الاكتساب جامعا لأربعة أمور: الصحة، والعدل، والإحسان، والشفقة على الدين"[٢]. فإنه يقصد بالصحة أن يكون الاشتغال بالكسب سليما شرعا (أى يقع داخل دائرة الحلال) فى أى شكل من أشكاله أو أى مرحلة من مراحله. ويضع لذلك العديد من الشروط بالنسبة لأنواع من المعاملات. أما العدل فيقصد به العمل الصالح الذى لايترتب عليه أضرار بالمتعاملين أو الآخرين. ويتكلم عن بعض أنواع الضرر كالاحتكار وترويج النقود الزائفة والغش فى البيع والشراء وتلقى الركبان لزيادة الأسعار. ويقصد بالإحسان كل ماينتفع به الطرف الآخر وهو غير واجب على القائم بالعمل، ولكنه تفضل منه، كالتسامح فى البيع والشراء واستيفاء الحقوق والأثمان والديون دون أن يكلف الطرف الآخر شيئا، والتفانى

---

(١) الغزالى، إحياء علوم الدين، مرجع سابق، حـ٢، ص ص ٧٢ - ٧٣.

(٢) المرجع السابق، حـ٢، ص٧٣.

والإتقان فى العمل بدرجات أكثر من المتعارف عليه (النمطية أو المثل). ويقصد بشفقة التاجر على دينه ألا تأخذه أمور الدنيا فيضيع أمور الآخرة، أى يشغله معاشه عن معاده، ويتطلب ذلك أن يراعى الله عز وجل فى كافة تصرفاته، فيحسن النية أو الباعث على العمل، ويقوم بما يحتاجه المجتمع، ويحسن اختيار وقت العمل بما لايتعارض مع العبادة، وأن يتقى مواقع الشبهات[١].

وقد أكد الإمام على أهمية الإتقان فى العمل، فقد وصفه بالإحسان وطالب العامل باكتساب العلم الذى يؤهله لذلك[٢]. وفى تأكيد على أهمية العلم والتعلم عند الإمام الغزالى فقد أفرد باباً كاملاً "الباب الأول: الجزء الأول" تناول فيه فضل العلم والتعليم شواهده من النقل والعقل . كما رأى أن للحاكم إعطاء الحوافز المادية والمعنوية إذا أدى ذلك إلي مصلحة المجتمع وشجع على الإتقان فى العمل[٣]. وفى هذا المجال طالب الإمام بشرط القوة (الاستطاعة على العمل من جانب العامل) فى من يتولي الأعمال[٤].

(٤) أفكار بعض أئمة وعلماء المسلمين الآخرين:

وفى نفس الإطار وعلى نفس المنوال السابق سارت أفكار كل أئمة وعلماء المسلمين، فمثلا قال الدلجى "الاكتساب لإحياء النفس واجب، والاكتساب لنفقة الزوجة ولبعض الأقارب أصلا أو فرعا واجب"[٥]. وقال ابن تيمية "كان فقراء المسلمين من أهل

---

(١) المرجع السابق، حـ٢، ص ص ٧٣ - ٩٩.

(٢) فيقول "اعلم أن تحصيل علم هذا الباب واجب على كل مسلم مكتسب ... والمكتسب يحتاج إلى علم الكسب"، ويقول "إنه يجب على التاجر تعلم النقد لا ليستقصى لنفسه ولكن لئلا يسلم إلى مسلم زيفا وهو لايدرى فيكون آثما بتقصيره في تعلم ذلك العلم. فكل علم عمل به يتم نصح المسلمين فيجب تحصيله" المرجع السابق ، حـ٢، ص٧٣، ص ٨٤.

(٣) وفى ذلك يقول "وكذلك للسلطان أن يخص من هذا المال ذوى الخصائص بالخلع والجوائز فقد كان يفعل ذلك فى السلف، ولكن ينبغى أن يلتفت فيه إلى المصلحة. ومهما خص عالما أو شجاعا بصلة كان فيه بعث للناس وتحريض على الاشتغال والتشبه به، فهذه فوائد الخلع والصلات وضروب التخصيصات وكل ذلك منوط باجتهاد السلطان". المرجع السابق، حـ٢، ص ١٥٣.

(٤) لقوله "أن يكون العمل مقدورا على تسليمه حسا وشرعا فلا يصح استئجار الضعيف على عمل لايقدر عليه" المرجع السابق، حـ٢، ص٨٠.

(٥) الدلجى (أحمد بن على)، الفلاكة والمفلكون، مطبعة دار الشعب، ١٣٢٢ هـ، ص ٨.

الصفة وغيرهم يكتسبون عند إمكان الاكتساب الذى لايصدهم عما هو أوجب إلي الله من الكسب"(١). وفى مجال اختيار العمال يقول ابن تيمية "ينبغى أن يعرف الأصلح فى كل منصب. فإن الولاية لها ركنان: القوة والأمانة"(٢). ويعقب على ذلك بقوله "والقوة فى كل ولاية بحسبها فالقوة فى إمارة الحرب ترجع إلى شجاعة القلب وإلى الخبرة بالحروب والمخادعة فيها، فإن الحرب خدعة، وإلي القدرة على أنواع القتال من رمى وطعن وضرب وركوب وكر وفر ونحو ذلك. والقوة فى الحكم بين الناس ترجع إلى العلم بالعدل الذى جعل عليه الكتاب والسنة، وإلى القدرة فى تنفيذ الأحكام"(٣). أى أن القوة تختلف فى مضمونها من مجال لآخر والشخص القوى فى مجال قد لايكون كذلك فى مجال آخر. ومن الأمثلة التى ذكرها ابن تيمية يتضح أن القوة تتطلب توافر الكفاءة العلمية والتخصص، أى يكون الفرد عالما بطبيعة العمل وجوانبه. ويؤكد ابن تيمية على ذلك بقوله "يقول معاذ بن جبل (العلم إمام العمل والعمل تابعه، فالعمل لايكون صالحا إلا بعلم وفقه)"(٤). أى أن إتقان العمل وصلاحيته يتوقفان على معرفة العامل وعلمه بهذا العمل. ويستطرد ابن تيمية بقوله "والأمانة ترجع إلي خشية الله وألا يشترى بآياته ثمنا قليلاً. وترك خشية الناس"(٥). أى أن الرغبة والإخلاص فى العمل لايكونان إلا لله سبحانه وتعالى وهذا يؤدى بالضرورة إلى إتقان العمل وزيادة كفاءة العامل. ومن الواضح أن ابن تيمية قد استوعب المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الإسلام، فالدافع الرئيسى للقيام بالعمل هو طاعة الله وخشيته (الأمانة). والقدرة على العمل تختلف من مجال لآخر وتستلزم التعلم والتدريب والخبرة (القوة) لرفع درجة كفاءة العامل (إتقانه لعمله).

ويرى ابن تيمية أيضا أن مفهوم العمل يشمل كل الأعمال اليدوية والفكرية فيقول "إن بذل منافع الأبدان يجب عند الحاجة ويقصد هنا الأعمال الجسمية، كما يجب عند

---

(١) ابن تيمية (أحمد بن عبد الحليم) (٦٦١ - ٧٢٨هـ) (١٢٦٣ - ١٣٢٨م)، الرسائل والمسائل، مطبعة المنار، الطبعة الأولى، ١٣٤١هـ، ص ٣٠.

(٢) ابن تيمية، السياسة الشرعية فى إصلاح الراعى والرعية، المطبعة السلفية، القاهرة، ١٣٨٧هـ، ص٨.

(٣) المرجع السابق، ص٩.

(٤) ابن تيمية، الحسبة ومسئوليات الحكومات الإسلامية، دار الإسلام بالقاهرة، ١٩٧٣م، ص٨٥.

(٥) ابن تيمية، السياسة الشرعية، مرجع سابق، ص٩.

الحاجة تعليم العلم وإفتاء الناس وأداء الشهادة والحكم بينهم والأمر بالمعروف والنهى عن المنكر والجهاد وغير ذلك من منافع الأبدان"[١]. ومعنى ذلك أن مفهوم العمل المنتج عند ابن تيمية يتفق مع مفهوم العمل فى الفكر المعاصر.

أما بالنسبة لاستخدام أسلوب اختلاف الأجور كحافز على زيادة الكفاءة العمل فيمكن ملاحظة أن الإمام الغزالى نادى بتساوى الأجور لنفس العمل وإن طالب باختلاف الحوافز والعطايا تبعا لاختلاف الكفاءة وتشجيعا على إتقان العمل وبذل الجهد فى سبيل ذلك. كما كان الفاروق عمر والإمام على يتصوران أجرا سائدا معينا لنفس نوع العمل ثم يزيدان عنه أو ينقصان تبعا لدرجة الإجادة والإتقان أو وفقا لدرجة التقصير على الترتيب، وغالبا ماكانت الزيادة أو النقصان تتم فى جانب العطايا والحوافز وليس فى جانب الأجور. غير أن الفكرة الأساسية عند كل من ابن تيمية وابن القيم كانت تميل إلى استخدام سياسة تماثل الأجور منعا للاستغلال وتحقيقا للمصلحة العامة[٢]. وهذا يعنى أنهما استبعدا استخدام سياسة الأجور كأحد الحوافز على زيادة الإنتاجية وإتقان العمل، ويرجع السبب فى ذلك إلى ظهور بعض عوامل الاحتكار في سوق العمل (في عصرهما) مما حدا بهما إلى المطالبة باستخدام أسلوب "أجر المثل" وتسعير الأعمال. وعموما فإن هذا الاختلاف يقع تحت ما أطلق عليه ابن تيمية "اختلاف تنوع لا اختلاف تضاد"[٣]. ففى الأحوال العادية يحبذ استخدام سياسة اختلاف الأجور تشجيعا للإتقان فى العمل، ولكن عندما تنشأ ظروف إحتكارية فى سوق العمل يحبذ استخدام سياسة تماثل الأجور منعا للاستغلال وتحقيقا للمصلحة العامة.

١

---

(١) ابن تيمية، الحسبة، مرجع سابق، ص ٨٥.

(٢) المرجع السابق، ص٢٩. وكذلك ابن القيم (ابن القيم الجوزية) (أبو عبد الله شمس الدين محمد بن أبى بكر) (٦٩١ - ٧٥١هـ) (١٢٩٣ - ١٣٥٠م) الطرق الحكمية فى السياسة الشرعية، مطبعة المدنى، ١٩٦١م، ص ٢٦٧.

(٣) ابن تيمية، الفتاوى، جمع وترتيب عبد الرحمن بن محمد بن قاسم وإبنه محمد، مكتبة المعارف، الرباط، المغرب، جزء ٦ ص٥٨، جزء١٣ ص٣٤.

المرحلة الثالثة: مفهوم العمل عند ابن خلدون (عبد الرحمن أبوزيد بن محمد) (توفى ٨٠٨هـ) (١٣٣٢ - ١٤٠٦م)[١]

تتمثل مساهمة ابن خلدون الاقتصادية الخاصة بمفهوم العمل فى الآتى:

(١) اعتبر ابن خلدون أن عناصر الإنتاجَ اللازمة لأداء العملية الإنتاجية هى العمل ورأس المال وموارد الطبيعة، وأن عنصر العمل هو أهمها ويعنى به القدرة الموجودة لدى الإنسان سواء كانت قدرة جسمانية أو قدرة فكرية وذهنية، ويرى أنه لولا القدرة الذهنية أو الفكرية المرتبطة بالقدرة الجسمانية ما استطاع الإنسان أن يخلق الآلات والأدوات التى تساعده فى الإنتاج (رأس المال). فيقول فى ذلك "إن الله سبحانه وتعالى خلق الإنسان وركبه على صورة لايصح حياتها وبقاؤها إلا بالغذاء، وهداه إلى التماسه بفطرته وبما ركب فيه من القدرة على تحصيله ... فقدرة الفرس مثلا أعظم بكثير من قدرة الإنسان وكذا قدرة الحمار والثور وقدرة الأسد والفيل أضعاف من قدرته .... وجعل للإنسان عوضا من ذلك كله الفكر واليد، فاليد مهيئة للصنائع بخدمة الفكر، والصنائع تحصل له الآلات التى تنوب له عن الجوارح المعدة فى سائر الحيوانات"[٢].

---

(١) الأسباب التى جعلتنا نفرد لابن خلدون هذه المرحلة تتمثل فى الآتى:

(أ) أن ابن خلدون قدم لنا دراسة مستفيضة فى نمو الثروة وأسبابه بلغ فيها مستوى لم يسبق إليه، بل إن دراسته هذه تماثل (إن لم تفق) دراسات آدم سميث فى نفس الموضوع "ثروة الأمم". رغم أن الفرق بين صدور الكتابين ٣٩٤ عاما أى أربعة قرون. فقد بحث فى مقدمته (وهى أبرز أعماله) مقومات الحضارة ونشوئها وإنتاج الثروة وصور النشاط الاقتصادى، ونظريات القيمة وتوزيع السكان، ولايختلف الكتابان إلا اختلافا بينيا.

انظر د. يوسف إبراهيم يوسف، استراتيجية وتكنيك التنمية الاقتصادية فى الإسلام، مرجع سابق، ص١٤١.

ب- أنه وضع أول محاولة لاكتشاف النمط الذى تتغير به الأحداث السياسية والاجتماعية والاقتصادية ولهذا رأى بعض المهتمين من علماء الاقتصاد العرب أن أهمية ابن خلدون كاقتصادى لاتقل عن أهميته كمؤرخ وعالم اجتماع. بينما لم يهتم البعض الآخر بما قدمه للتراث الاقتصادى نتيجة لتأثرهم البالغ بما قدمه العقل الغربى فى القرون الأخيرة من مساهمات فى علم الاقتصاد، أو لرغبتهم فى تتبع آخر ماوصل إليه البحث العلمى بدلا من الخوض فى التراث القديم بحثا عن بعض "الدرر المفقودة".

انظر: د. عبد الرحمن يسرى أحمد، تطور الفكر الاقتصادى، مرجع سابق، ص ٧٨.

جـ- أنه كان أحيانا - وليس دائما - يوضح الأساس الإسلامى فى تحليله مسترشدا بآيات قرآنية أو عبارات معينة يستشف منها المقصود. ولعل ذلك يعود إلى أن الأمر المعروض بديهى ولايحتاج إلى المزيد من الإيضاح لطلاب العلم المسلمين، أو يعود لرغبته الضمنية فى ألا ينسب إليه أنه قد فسر نصا فى مجال تحليل علمى متصل بالواقع قد يخطئ وقد يصيب، أو ربما يعود إلى أخذه بالمنهج العلمى التجريبى. وعموما فقد كان عالما مسلما مجتهدا استمد الفروض الأساسية فى تحليله من القرآن والسنة، واستطاع وضع الفرض المفسر على أساس الاستقراء تارة والاستنباط تارة أخرى.

انظر: د. عبد الرحمن يسرى أحمد، دراسات فى علم الاقتصاد الإسلامى، مرجع سابق، ص ص ١٤٨ - ١٤٩.

(٢) ابن خلدون، المقدمة، طبعة دار الشعب، بدون رقم أو تاريخ، الفصل الأول، ص ٣٩.

(٢) جاءت معظم أعمال ابن خلدون الاقتصادية خاصة المتعلقة بمفهوم العمل فى الفصل الخامس من مقدمته والمعنون "فى المعاش ووجوبه من الكسب والصنائع ومايعرض فى ذلك كله من الأحوال وفيه مسائل"[١]. وفى هذا الفصل يحدد ابن خلدون أنواع النشاط الاقتصادى فى الفصل المعنون" وجوه المعاش وأصنافه[٢]" فيقول "المعاش إمارة وتجارة وفلاحة وصناعة، فأما الإمارة فليست بمذهب طبيعى للمعاش ... وأما الفلاحة والصناعة والتجارة فهى وجوه طبيعية للمعاش"[٣].ونستنتج من ذلك أنه فرق بين العمل الطبيعى وغير الطبيعى، فالعمل الطبيعى ينحصر فى الزراعة والصناعة والتجارة، بينما الإمارة والخدمة للأمراء وابتغاء الأموال من الدفائن والكنوز كلها أعمال غير طبيعية. وربما كان يقصد ابن خلدون أن النشاط الطبيعى هو النشاط العادى الذى يعد شرطا ضروريا لاستمرار حياة المجتمع بصفة عامة. ويكون بذلك مخطئا لاستبعاده الإمارة اللازمة لاستقرار المجتمع واستمراره. أما إذا كان يقصد بالنشاط الطبيعى النشاط المنتج (الأعمال المنتجة) فيكون بذلك مخطئا أيضا نفس الخطأ الذى وقع فيه آدم سميث باعتبار أن خدمات الحكومة أعمال غير منتجة بالرغم من حاجة المجتمع إليها. وفي كلتا الحالتين كانت هذه التفرقة غير ضرورية حيث لم يبن عليها أى تحليلات أكثر عمقا، وإن كانت محاولة للربط بين مجالات الإنتاج المنتجة وبين الجهد الإنتاجى البشرى.

(٣) فكرة التخصص وتقسيم العمل الإنتاجى والفنى (وإن لم يطلق عليهما هذا اللفظ على وجه التحديد). فيقول فى تقسيم العمل الإنتاجى "قوت يوم من الحنطة مثلا فلايحصل عليه إلا بعلاج كثير من الطحن والعجن والطبخ، وكل واحد من هذه الأعمال الثلاثة يحتاج إلى مواعين وآلات لاتتم إلا بصناعات متعددة من حداد ونجار وفاخورى. ويستحيل أن تفى بذلك كله أو ببعضه قدرة الواحد. فلابد من اجتماع القدر الكثيرة من أبناء جنسه ليحصل القوت له ولهم، فيحصل بالتعاون قدر الكفاية

---

(١) المرجع السابق، الفصل الخامس، ص ٣٤٣ ومابعدها.

(٢) المرجع السابق، الفصل الخامس، ص ٣٤٥.

(٣) المرجع السابق، الفصل الخامس، ص٣٤٥.

من الحاجة لأكثر منهم بأضعاف"[١]. أى أن العملية الإنتاجية معقدة ومتشابكة، وتتم على حلقات، والقيام بها يخرج عن طاقة الواحد من البشر، ولذلك يلزم التعاون بين الأفراد، حيث يقوم كل واحد منهم بحرفة (عمل) معينة. ونتيجة للتخصص وتقسيم العمل الإنتاجى بين الأفراد تزيد كفاءتهم ممايؤدى إلى زيادة الناتج والإنتاجية. كما يرى أيضا أن تقسيم العمل لإنتاج سلعة أو حاجة واحدة (التخصص الفنى) يزيد كفاءة الأفراد ممايؤدى إلى زيادة الناتج والإنتاجية[٢]. ومن الواضح عدم وجود فرق بين المثال الذى عرضه وبين مثال الدبابيس المشهور الذي ضربه آدم سميث ليبين به أثر مبدأ تقسيم العمل فى زيادة الإنتاجية.

(٤) اعتبر ابن خلدون أن العمل هو المصدر الوحيد للقيمة فيقول "وقد تبين لك أن المكاسب إنما هى قيم الأعمال، فإذا كثرت الأعمال كثرت قيمها بينهم، فكثرت مكاسبهم ضرورة"[٣]. وفى موضع آخر يقول "إن الكسب. ... إنما هو قيم أعمالهم. ولو قدر أحد عطل عن العمل جملة لكان فاقد الكسب بالكلية"[٤]. ويناقش ابن خلدون هذه الفكرة بالتفصيل موضحا أن الطبيعة بذاتها (من عند الله) لاتشبع حاجة الإنسان، وإنما لابد له من أن يمارس عليها عملا جسمانيا أو عقليا حتى يستطيع استغلالها "فلابد من أعمال الإنسانية فى كل مكتسب ومتمول لأنه إذا كان عملا بنفسه مثل الصنائع فظاهر، وإن كان مقتنى من الحيوان والنبات والمعدن فلابد فيه من العمل الإنسانى كما تراه وإلا لم يحصل ولم يقع به انتفاع .... اعلم أن مايفيده الإنسان ويقتنيه من المتمولات إن كان من الصنائع فالمفاد المقتنى منه قيمة عمله، وهو القصد بالقنية إذ ليس هناك إلا العمل، وليس بمقصود بنفسه للقنية. وقد يكون مع الصنائع فى بعضها غيرها مثل النجارة والحياكة معهما الخشب والغزل إلا أن العمل فيهما أكثر فقيمته أكثر. وإن كان من غير الصنائع فلابد من قيمة ذلك المفاد والقنية من دخول قيمة العمل الذى حصلت به إذ لولا العمل لم تحصل قنيتها"[٥].

---

(١) المرجع السابق، الفصل الأول، ص ٣٩.
(٢) المرجع السابق، الفصل الرابع، ص ٣٢٥.
(٣) المرجع السابق، الفصل الرابع، ص٣٢٥.
(٤)المرجع السابق، الفصل الخامس، ص٣٥١.
(٥) المرجع السابق، الفصل الخامس، ص ٣٤٤.

(٥) ذكر ابن خلدون العديد من العوامل التى تؤدى إلى زيادة إنتاجية العامل وإتقانه لعمله ومنها التخصص وتقسيم العمل كما أوضحنا. ومنها التعليم والتدريب الذي يؤدى إلى اكتساب المواهب أو الملكات، فتحت عنوان "فى أن الصنائع لابد لها من علم" فى الفصل الخامس يقول "اعلم أن الصناعة هى ملكة فى أمر عملى فكرى، وبكونه عمليا هو جسمانى محسوس، والأحوال الجسمانية المحسوسة فنقلها بالمباشرة أوعب لها وأكمل (أى التدريب) لأن المباشرة فى الأحوال الجسمانية المحسوسة أتم فائدة. والملكة صفة راسخة (أى أن للإنسان استعدادا فطريا لعمل ما وفى ذلك يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: اعملوا فكل ميسر لما خلق له)[1] تحصل عن استعمال ذلك الفعل وتكرره مرة بعد أخرى حتى ترسخ صورته (أى أنه بتكرار القيام بالعملية الإنتاجية تزداد إنتاجية العامل وإتقانه لعمله وهو مانطلق عليه عملية اكتساب الخبرة). وعلى نسبة الأصل تكون الملكة. ونقل المعاينة أوعب وأتم من نقل الخبر والعلم (أى أن التدريب أفضل من التعليم للأعمال الجسمانية اليدوية) فالملكة الحاصلة عن الخبر على قدر جودة التعليم وملكة المتعلم يكون حذق المتعلم فى الصناعة وحصول ملكته (أى أن إتقان العمل يتطلب الاستعداد الفطرى كما يتطلب الجودة فى التعليم والتدريب)". كذلك أكد ابن خلدون أن العمال يتجهون إلي الأعمال التى يزداد الطلب عليها ويتعلمونها "وإن كانت الصناعة مطلوبة ... فتجتهد الناس فى المدينة لتعلم تلك الصناعة ليكون منها معاشهم وإذا لم تكن الصناعة مطلوبة لم تنفق سوقها ولايوجد قصد إلي تعلمها"[2]. وفى هذا إشارة إلى أن الطلب على العمال أحد العوامل المحددة للأجر والعائد.

---

(١) رواه مسلم.

(٢) المرجع السابق، الفصل الخامس، ص ٣٦٢.

المبحث الثالث

المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الإسلامى المعاصر

بالرغم من أن العطاء الفكرى الإسلامى لم ينقطع خلال عصور الإسلام كلها، غير أنه أصبح فى القرون الأخيرة فكرا مجردا ليس له صدى فى جنبات المجتمع، الأمر الذى أدى إلى تخلف البلدان الإسلامية. وفى محاولة للخروج من الواقع المشين لهذه البلدان قامت النهضة الحديثة للفكر الإسلامى، والتى تمثل ثورة على الوضع القائم. وقد تمثلت هذه النهضة فى المجال الاقتصادى فى ثلاثة أمور. أولها فتح باب الاجتهاد: حيث قامت - ولاتزال تقوم - محاولات ناجحة لتقديم موقف الإسلام فى العديد من القضايا والموضوعات الاقتصادية التى استجدت. وثانيها تأصيل الفكر الاقتصادى الإسلامى فى محاولة لوضع المفاهيم الإسلامية الأساسية فى متناول يد المفكرين ليستخدموها فى أبحاثهم، وينطلقوا منها فى دراساتهم. أما ثالث هذه الأمور فيتمثل فى ولوج ميدان التطبيق للاقتصاد الإسلامى، حيث قامت بعض المؤسسات الإسلامية التمويلية بمحاولة وضع الفكر الإسلامى موضع التطبيق، بالرغم من الحرب الشعواء التى يشنها أعداء الإسلام الذين لهم مواضع أقدام كثيرة فى حكومات الدول الإسلامية[1].

ومع تعدد الكتاب والمفكرين، تعددت المقالات والكتب والأبحاث الاقتصادية الإسلامية. ونتيجة لاستحالة عرض أفكار كل الكتاب والمفكرين الاقتصاديين الإسلاميين المعاصرين، فقد اكتفى الباحث بعرض أفكار بعضهم على اعتبار أن كتاباتهم تمثل عينة جيدة لما كتب عن المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الإسلامى المعاصر.

(١) سيد قطب:

جاءت كتابات سيد قطب متأثرة بالأوضاع الحالية للمسلمين، كما حاول الاستعانة بالفكر الحديث لإبراز أهمية الإسلام، فهو يؤكد أن الإسلام كلٌ لايتجزأ: عباداته ومعاملاته شرائعه وتوجيهاته، ولذا فالشعائر التعبدية ليست منفصلة فى طبيعتها وأهدافها عن النظم والمعاملات، وأن محاولة تضخيم الجانب التعبدى وعزله عن الجانب

(١) د. يوسف إبراهيم يوسف، استراتيجية وتكنيك التنمية الاقتصادية فى الإسلام، مرجع سابق، ص ص ١٤٦ - ١٤٩.

الاجتماعى أو عزل الجانب الاجتماعى عنه هى آفة العصر لا آفة الدين[1]. ومن هنا يبين أن العمل لابد وأن يكون في إطار الشريعة الإسلامية ومقيدا بمقاصدها، وأن يكون هناك توازن بين الأعمال التعبدية والأعمال الدنيوية.

ويرى سيد قطب أن الإسلام أحاط العمل بقداسة، ويستشهد فى ذلك بآيات قرآنية وأحاديث نبوية. ذلك أن العمل هو الوسيلة الأساسية لنيل حق التملك فى الإسلام، كذلك فإن العمل بكل أنواعه وألوانه، قيمة أساسية من القيم الاجتماعية والاقتصادية الإسلامية[2]. ومن أجل ذلك أوجب على الجماعة تهيئة فرص العمل لكل فرد فيها (لأن الطاقة التى لاتصرف فى العمل ستجد لها طريقا آخر هو طريق المعصية)[3]. وهذا الرأى ليس بجديد حيث سبق لعمر رضى الله عنه أن عبر عن نفس الرأى بقوله "إن الله خلق الأيدى لتعمل، فإذا لم تجد فى الطاعة عملا إلتمست فى المعصية أعمالا، فاشغلها بالطاعة قبل أن تشغلك بالمعصية"[4].

إن أحد العوامل – فى رأيه – التى تزيد الكفاءة الإنتاجية للعامل هو احترام حقه فى الرعاية الصحية والراحة الضرورية وتعجيل أداء الأجور. فالرعاية الصحية والراحة الضرورية تزيد من قدرة العامل، بينما تعجيل أداء الأجور يزيد من رغبته ونشاطه فى العمل، والإسلام يحرص على أن يعمل كل فرد بكامل طاقته الإنتاجية. بل إن الإسلام يطالب العامل بالتجويد فى عمله وإتقانه ويعتبر ذلك عبادة لله، ستعود ثمرته على الفرد والجماعة[5]. وهذا يبين لنا أن أحد المتطلبات الأساسية للتقدم فى العصر الحديث ماهو إلا أحد القيم الإسلامية الأصيلة.

كما يرى سيد قطب أن الإسلام عالج فساد جهاز العمل وضعف الإنتاج بطريقتين[6]: تتمثل أولهما فى ملء النفس بالعقيدة الدافعة على العمل وتغيير الأوضاع الاجتماعية المريضة التى أدت إلى فساد الذمم والضمائر والاستهتار بالعمل الواجب وتبديد الثروات

---

(١) سيد قطب، العدالة الاجتماعية فى الإسلام، دار الشروق، الطبعة العاشرة، ١٤٠٧هـ – ١٩٨٧م، ص ١٢.

(٢) سيد قطب، معركة الإسلام والرأسمالية، دار الشروق، الطبعة التاسعة، ١٤٠٣ هـ – ١٩٨٣م، ص ٤٥.

(٣) المرجع السابق، ص ص ١٢ – ١٣.

(٤) محمد الغزالى، ظلام من الغرب، مرجع سابق، ص ١٣٩.

(٥) المرجع السابق، ص ٤٥. وكذلك سيد قطب، العدالة الاجتماعية فى الإسلام، مرجع سابق، ص ٩٧.

(٦) سيد قطب، معركة الإسلام والرأسمالية، مرجع سابق، ص ص ٤٩ – ٥٢.

البشرية الهائلة وتحويلها إلى فتات وحطام. بينما تتمثل الطريقة الثانية فى محاربة البطالة وروحها ومكافحة أسبابها، حيث أنذر الذين يتسولون وهم قادرون أن يأتوا يوم القيامة وليس فى وجوههم مزعة لحم، كما اعتبر أن حق العمل كحق الطعام وأن العمل زكاة للأرواح والأجسام، وعبادة من عبادات الإسلام التى يجب أن تقيمها الدولة وتهيء لها السبل. وهكذا استطاع سيد قطب أن يبين كيف أن أمراضا معاصرة يمكن علاجها بالعقيدة وتطبيق الشريعة.

(٢) محمد باقر الصدر:

فى كتابه "اقتصادنا" يقدم رؤيته عن مفهوم العمل فى الإسلام مقارنة بالنظم الوضعية الأخرى. وقد استعان بالفكر الاقتصادى الحديث لإبراز مدى تفرد وتميز الفكر الإسلامى مقارنة بالفكر الوضعى. وهو يرى أن المشكلة الاقتصادية فى الإسلام هى مشكلة الإنسان نفسه، لا الطبيعة، ولا أشكال الإنتاج[١]. ويدلل على ذلك بقوله تعالى " الله الذى خلق السموات والأرض، ......، وآتاكم من كل ما سألتموه، وإن تعدوا نعمة الله لاتحصوها، إن الإنسان لظلوم كفار"[٢]. فظلم الإنسان فى حياته العملية وكفرانه بالنعمة الإلهية، هما السببان الأساسيان للمشكلة الاقتصادية فى حياة الإنسان. ويتجسد ظلم الإنسان على الصعيد الاقتصادى فى سوء التوزيع. ويتجسد كفرانه بالنعمة فى إهماله لاستثمار الطبيعة وموقفه السلبى منها[٣].

وابتداء من هذا المدخل يحلل دور العنصر البشرى فى التوزيع والإنتاج. فهو يرى أن العمل هو أحد الأدوات الرئيسية للتملك فى الإسلام[٤]، فالقاعدة الإسلامية عنده هى "إن العمل سبب لتملك العامل للمادة، وليس سببا لقيمتها"[٥]. أما بالنسبة لمركز الإنسان ودوره فى عملية الإنتاج، فإن دور الإنسان فى الفكر الرأسمالى هو دور الوسيلة التى

---

(١) محمد باقر الصدر، *اقتصادنا*، دار الكتاب اللبنانى، بيروت، لبنان، ط٢، ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م، ص ص ٣٠٦ - ٣٠٧.

(٢) سورة إبراهيم، الآيات ٣٢ - ٣٥.

(٣) المرجع السابق، ص ص ٣٠٧ - ٣٠٨.

(٤) حيث يميز بين نوعين من الأعمال، أحدهما الانتفاع والاستثمار، والآخر الاحتكار والاستئثار. والأول ذو صفة اقتصادية وهو أساس التملك أما الثانى فيقوم على أساس القوة. انظر المرجع السابق، ص ص ٤٨١ - ٤٨٢.

(٥) المرجع السابق، ص ص ٣٠٨ - ٣١٢.

تخدم الإنتاج لا الغاية التى يخدمها الإنتاج، فهو فى صف سائر القوى المساهمة فى الإنتاج (طبيعة ورأسمال) وبالتالى يتلقى الإنسان نصيبه من الناتج بوصفه مساهما فيه وخادما له ويتساوى فى الأساس مع الوسائل المادية التى تساهم معه في عملية الإنتاج. أما مركزه فى الإسلام فهو مركز الغاية لا الوسيلة وبالتالى لايتساوى فى الأساس مع سائر الوسائل المادية، فعملية الإنتاج نفسها من أجل الإنسان، وبذلك يختلف نصيب الإنسان المنتج عن نصيب الوسائل المادية فى الأساس النظرى[١].

أما بالنسبة لمفهوم العمل ودوره فى تنمية الإنتاج، فيؤكد باقر الصدر أن النقطة الوحيدة التى تتفق عليها المذاهب الإسلامية والرأسمالية والماركسية جميعا على الصعيد المذهبي هى تنمية الإنتاج والاستفادة من الطبيعة إلى أقصى حد ضمن الإطار العام للمذهب[٢]. كما يوضح وسائل الإسلام فى تنمية الإنتاج من الناحية الفكرية ومن الناحية التشريعية ونستطيع أن نلخص أفكاره بالنسبة لهذه النقطة فى الآتى:

(١) أوضح أن الإسلام حث على العمل والإنتاج، وجعله جزءا من كرامة الإنسان وإيمانه، كما اعتبره أحد العبادات الواجبة عليه، واستشهد فى ذلك بأحاديث نبوية شريفة ومواقف وأقوال الأئمة والصحابة المسلمين.

(٢) أكد أن الإسلام حرم الكسب بدون عمل، كما قاوم فكرة البطالة بكافة أنواعها.

(٣) أشار إلي أن الإسلام حرم بعض الأعمال العقيمة من الناحية الإنتاجية كالمقامرة والسحر والشعوذة.

(٤) أوضح أن النبي صلى الله عليه وسلم نهى عن اللهو والمجون لما فيه من عزل الإنسان عن مجال الإنتاج والعمل الحقيقى المثمر.

(٥) أشار أن الإسلام حرم القادرين على العمل والنشاط الاقتصادى من الضمان الاجتماعى، ومنعهم من الاستجداء، ولذلك سد عليهم منافذ التهرب من العمل المثمر. وهذا يؤدى بطبيعته إلي تجنيد طاقاتهم للإنتاج والاستثمار.

(٦) أشار إلي أن الإسلام أوجب على المسلمين كفاية تعلم جميع الفنون والصناعات التى تنتظم بها الحياة، كما أوجب عليهم الحصول على أكبر قدر ممكن وأعلي مستوى من

---

(١) المرجع السابق، ص ٥٢٥.

(٢) المرجع السابق، ص ٥٨٥.

الخبرة الحياتية العامة في كافة الميادين.

(٧) رأى أن الإسلام منح الدولة القدرة على تجميع عدد كبير من القوى البشرية العاملة، والاستفادة منها في مجالات القطاع العام الإنتاجي بما يضمن مساهمة جميع الطاقات في حركة الإنتاج الكلي[١].

(٣) عيسى عبده

في كتابه "العمل في الإسلام"[٢]، مشاركة مع أحمد اسماعيل يحيى، ينهج عيسى عبده نفس طريقة الفقهاء في عرض أفكاره وإن تميز بنظرته الاقتصادية بحكم نشأته العلمية، ويشتق الفكر الخاص بالمفهوم الإنتاجي للإنسان من القرآن الكريم والسنة المطهرة بطريقة مباشرة. فيعرض لأهمية العمل في الإسلام مسترشدا بآيات وأحاديث نبوية ومواقف وأقوال الصحابة والأئمة السابقين، ثم يعرض لتعريفات العمل ومفاهيمه عند العرب والفلاسفة وعلماء النفس والاقتصاديين المحدثين وإنجلز والنظام الرأسمالي وعند المدرسة التاريخية، ويركز علي مفهوم العمل في القرآن والسنة. وتحت عنوان "مفهوم تقدمي للفظ العامل في الإسلام" يستعرض كل مايتعلق بالعمل والولايات في عهد النبي صلى الله عليه وسلم وفي عهد أبي بكر وعمر رضي الله عنهما. ثم يحاول أن يفرق بين العمل المشروع والعمل غير المشروع. ثم يتحدث عن موضوعات متفرقة مرتبطة بالعمل ومن أهمها التربية وأثرها في العمل الصالح، التأهيل للعمل والتدريب عليه، الأجور والحوافز ... الخ.

ولعل أهم أفكاره في هذا الكتاب المتخصص يمكن إجمالها في الآتي:

(١) يبدأ في عرض أفكاره بقول الله سبحانه وتعالى" فقلنا ياآدم إن هذا عدو لك ولزوجك فلا يخرجنكما من الجنة فتشقي. إن لك ألا تجوع فيها ولاتعرى. وأنك لاتظمأ فيها ولاتضحى"[٣]. ومن هنا يوضح أن نزول الإنسان على الأرض كان لغرض الشقاء (أي العمل). ويستنتج من هذه الآيات الآتي:

أ- أن العمل سلوك ظاهرى مترتب على تشبث الإنسان بحب البقاء، فهو كل إجهاد ذهني أو عضلي يهدف به الإنسان إلى تلبية بعض حاجاته. وفي كل من إجهاد

---

(١) المرجع السابق، ص ص ٥٨٧ - ٦٠٠.

(٢) د. عيسى عبده، أحمد إسماعيل يحيى، العمل في الإسلام، دار المعارف، بدون تاريخ.

(٣) سورة طه، الآيات ١١٧- ١١٩.

الذهن وإجهاد العضل شقاء للبدن. وقد تتفاوت درجات الإجهاد ومن ثم الشقاء، ولكن مادة العمل واحدة.

ب- دوافع العمل هى أسباب البقاء وهى أن يجد الإنسان طعامه وكساءه وماءه ومأواه، وهي جملة السلع الاستهلاكية الرئيسية التى لو حرم منها الإنسان لهلك. أما ما فوق ذلك فإنه قد يؤدى لرفع مستوى الإنسان، أو طغيانه، أو قد يضر بالحياة.

جـ- ربط الخصال الأربع بالشقاء فى سبيلها يؤدى إلى قاعدة أساسية هى أن العمل هو السبيل الطبيعى للحصول على احتياجات الإنسان. وهو مايطلق عليه "حق العمل"، لأنه السبيل الطبيعى الذى فطر عليه الإنسان.

د- أن طلب الرزق بالعمل المنتج حق لله والعباد. وحق الله فيه غالب على حق كل فرد. وبالتالى فإن المجتمع لايملك أن يمنع الفرد عن طلب الرزق، بل لايملك أن يقف من هذا الأمر موقفا سلبيا، وبالتالى فواجب على الدولة تهيئة فرصة العمل لكل قادر عليه. وهو ماانتهى إليه علماء الاقتصاد من أن تحقيق العمالة الكاملة وظيفة كبرى من وظائف الدولة، وتكليف أساسى يقع على عاتقها لصالح كل فرد.

هـ- وبما أن العمل أو الشقاء فى سبيل تدبير المعاش فريضة، فبالتالي العمل عبادة، وفي إتقان العمل درجات من الترقى فى العبادة، والقعود عن العمل عصيان لأمر الله وإنكار لسنته فى خلقه وفي ملكه.

و- إفراد الخطاب لآدم فى كلمة "فتشقى" يقرر مبدءا هاما فى أن العمل فريضة على الرجل دون المرأة. ولكن هذا لايعنى وجود تحريم صريح ولاضمنى لعمل المرأة، بل فى كتاب الله العزيز وسنة نبيه صلي الله عليه وسلم ما يفيد أن كرام النساء كن يعملن. فهذا المبدأ يقرر فقط أن تدبير المعاش أساسا فريضة على الرجل.

ز- العمل هو السبيل الطبيعى لكسب المعاش، ولبقاء الإنسان على قيد الحياة. ولتحقيق ذلك لابد من إشباع الحاجات الأساسية على أقل تقدير. ومعنى ذلك أن الحد الأدنى للأجر هو مايكفى لحفظ الحياة[1].

---

(١) المرجع السابق، ص ص ١٠ - ١٧.

(٢) يؤكد عيسى عبده نفس ماقيل عن العمل عند الصحابة وأئمة وعلماء المسلمين، فله فى الإسلام منزلة رفيعة سامية حيث نادى به الإسلام وجعله أفضل القربات إلى الله تبارك وتعالى وهو عبادة وجهاد ويسمو على كل الفرائض فى تكفير بعض الذنوب، والعمل الصالح فى المرتبة الثانية بعد الإيمان، ولم يفرق الإسلام بين العمل الفكرى والعمل اليدوى، ونهى عن البطالة بأنواعها، وحذر من السؤال لغير حاجة، وطالب بإتقان العمل وهذا يتطلب ثلاثة أمور هى مراقبة الله فى السر والعلن وتهيئة الجو المناسب له والتعليم والتدريب، كما طالب بأن يكون العمل على قدر الطاقة[١].

(٣) يرى أن الإسلام اعتبر كل جهد مشروع مادى أو معنوى (أو مؤلف منهما معا) عملا ويترتب على ذلك: تساوى البشر من حيث كونهم عمالا ولا إمتياز لفئة على أخرى إلا بقدر المنفعة التى يقدمونها للمجتمع، ذلك أنهم ليسوا فريقا من المجتمع بل هم جميع العاملين فى المجتمع، والأصل أن يتعاون البشر في العمل لا أن يتناحروا أو يتصارعوا صراعا طبقيا، وعلى العاملين الكاسبين أن يتكفلوا بإعالة العاملين العاجزين عن الكسب[٢].

(٤) يرى عيسى عبده أن الشروط التى يجب توافرها فى العمال عند اختيارهم تتمثل فى الحرية (من استقل بكفايته) والإسلام (ووثق بدينه وأمانته) كما يؤكد على ضرورة التزام مبدأ الجدارة فى التوظيف كأساس لتنمية القوى العاملة فى الإسلام، وفى وجوب تولية الأصلح للعمل والحرص على تنمية كفاءة القائم به عن طريق التدريب. أما الشروط التى يجب إعلامها للعامل عند تولية العمل فهى إعلامه بمكان العمل وتعيين العمل والعلم بمسئولياته وحقوقه[٣].

(٥) يؤكد ضرورة اختيار العامل المسلم للأعمال - أو الأنشطة الإنتاجية - المباحة شرعا والامتناع عن تلك المحرمة وأن يختار العمل الذى يناسبه وفقا لقدراته. والعمل المشروع هو العمل الطيب الصالح أما العمل غير المشروع فهو الخبيث. فالتجار والزراعة والصناعة من الأعمال المشروعة إذا كانت فى حدود الشريعة ومقاصدها أما الأعمال غير المشروعة فهى التى تخرج عن حدود الشريعة ومقاصدها مثل العمل مع الظلم والاحتكار والربا والإضرار والغش[٤].

(١) المرجع السابق، ص ص ٣٢ - ٣٥، ص ص ٤٤ - ٤٥.
(٢) المرجع السابق، ص ص ٦٩ - ٧٠.
(٣) ، (٤) المرجع السابق، ص ص ٧٦ - ٧٨، ص ص ٩١ - ٩٧، ص ص ١٢٨ - ١٣٩.

(٤) عبد الرحمن يسرى أحمد

يرى عبد الرحمن يسرى أن نمو الناتج الحقيقى الكلى يعتمد علي نوعية العنصر البشرى وقدرته المستمرة على التغيير للأحسن. وهو يرتبط بالنسبة للعمال (الأجراء) بتفضيل العمل على البطالة، "وحركية العمل" تبعا لفرص التوظف والدخل الأفضل، والمحاولات المستمرة لاكتشاف أخطائهم الفنية والعمل على تفاديها، ومحاولة فهم واستيعاب الأساليب التكنولوجية الحديثة، والجهود المبذولة للارتقاء بمستوى مهاراتهم عن طريق التعليم والتدريب. وقد استدل بالعديد من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية لكى يثبت أن هذه جميعا من الأمور التى تحرص عليها الشريعة الإسلامية وتحث عليها القيم المنبثقة من العقيدة الغراء. أما بالنسبة للمنظمين أصحاب الأعمال فيرتبط نمو الناتج الحقيقىبقدرتهم ويحب المخاطر والقدرة على تحمل أعبائها والجهود المبذولة فى عمليات التجديد والاختراع، وكلها أيضا من الأمور التى ينادى بها الإسلام[١]. ثم ناقش بأن عدم تحقق المقدرة البشرية العالية فى الدول الإسلامية النامية يرجع لأحد افتراضين:

أ- أن مقدرة العنصر البشرى متغير تابع للمتغيرات المادية الحادثة من حوله،وحيث إن ظروف التخلف الاقتصادى هى السائدة فإنه لايمكن النفاذ من حلقة التخلف إلا عن طريق المتغيرات المادية الإيجابية مثل زيادة معدلات الاستثمار أو التقدم التقنى، ومعظم النظريات الوضعية تدور فى فلك هذا الافتراض وبعضها يصل إلى حد الاستبعاد المطلق للعوامل غير المادية وهذا ما يرفضه الإسلام كلية.

ب- أن مقدرة العنصر البشرى متغير أصلي يؤثر في المتغيرات المادية من حوله ولكنه ضعيف أو غير كاف لإحداث التغير الموجب في العوامل المادية لسبب أو لآخر، ويرى الاقتصاديون الوضعيون أن ذلك راجع إلي القوة النسبية للمتغيرات المادية. أما

---

(١) استعان د. عبد الرحمن يسرى فى الاستدلال على ذلك بالعديد من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية السابق سردها فى الصفحات السابقة مثل قوله تعالى "وآخرون يضربون فى الأرض يبتغون من فضل الله وآخرون يقاتلون فى سبيل الله" المزمل - الآية ٢٠. وقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "لأن يحتطب أحدكم حزمة على ظهره خير له من أن يسأل أحدا فيعطيه أو يمنعه" رواه البخارى فى كتاب البيوع ورواه مسلم فى كتاب الزكاة عن أبى هريرة رضى الله عنه وغيرهما من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية التى تؤيد رأيه .

التحليل الإسلامى فيرجعه إلى البعد عن الإسلام وعدم التمسك بهذا الدين الحنيف[١].

ولذا يرى عبد الرحمن يسرى أن المنهج الإسلامى يهيئ المناخ الاجتماعى الملائم الذى يرفع من مقدرة العنصر البشرى ويطلق قوته الإنتاجية فى مسار التقدم الاقتصادي[٢].

ويشير عبد الرحمن يسرى إلي أن الإسلام حث الأفراد على التعرف على قدراتهم الذاتية مهما قلت، والاعتماد عليها اعتمادا رشيدا لاكتساب الدخل، ومهما كان فهو خير من البطالة الاختيارية. وهذا يؤكد أهمية التوظف الكامل فى المجتمع الإسلامى، واهتمام رسول الله صلي الله عليه وسلم بهذا الأمر بنفسه أرسى قاعدة يتمسك بها حكام المسلمين فيما بعد[٣].

كما أشار إلي أن الإسلام أرسى مبدأ "حركية العمل من مكان لآخر" وأثنى عليه، فقد كان رسول الله صلي الله عليه وسلم ممن سافر وعمل في مال غيره. كما أرسى مبدأ "حركية العمل من نشاط إنتاجى لآخر" ابتغاء الرزق، فقد شجع رسول الله صلي الله عليه وسلم بعض المهاجرين المكيين على العمل بالزراعة فى المدينة ولم تكن مهنتهم (حيث اعتادوا التجارة)، كما شجع بعض الأنصار على التجارة ولم تكن مهنتهم (حيث اعتادوا الصناعة والزراعة). ذلك أن لإسلام حرض المسلمين على تحرى الكسب الحلال من أى مصدر ونهاهم عن الكسب الحرام لأن فى ذلك تبديد للموارد الاقتصادية للمجتمع وانحرافها عن استخداماتها المثلى[٤].

ويرى عبد الرحمن يسرى أن الكسب أو الرزق أمر مستقل عن كمية النشاط أو درجة إتقانه (بالرغم من أنه يأتى نتيجة لممارسة النشاط الإنتاجى). وإذا فهم الفرد والمجتمع المسلم ذلك سيترتب عليه النتائج التالية:

---

(١) وفقا لقوله تعالى "إن الله لايغير مابقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم" سورة الرعد، الآية ١١.، وقوله تعالى "ولو أن أهل القرى آمنوا واتقوا لفتحنا عليهم بركات من السماء والأرض ولكن كذبوا فأخذناهم بما كانوا يكسبون" سورة الأعراف، الآية ٩٦.

(٢) د. عبد الرحمن يسرى أحمد، دراسات في علم الاقتصاد الإسلامى، مرجع سابق، ص ص ١٧٤ - ١٨٤.

(٣) د. عبد الرحمن يسرى أحمد، تطور الفكر الاقتصادى، مرجع سابق، ص ٤٠.

(٤) المرجع السابق، ص٤١.

أ- أن المسلم سيعمل دائما بنشاط متجدد بصرف النظر عن العائد المتوقع الحصول عليه لعقيدته وإيمانه بأن الله ورسوله والمؤمنين يراقبونه فى عمله. ولذلك فإن إتقانه لعمله طاعة لله ولرسوله أساسا.

ب- أن الفرد المسلم لابد وأن يوازن بين نشاطه وعمله من أجل الآخرة ونشاطه الإنتاجي وواجباته الاجتماعية من جهة أخرى.

جـ- سيكون المسلم دائما أكثر قدرة على تحمل مخاطرة النشاط الإنتاجي، وكلما زادت المقدرة على تحمل مخاطرة أكبر كلما زادت احتمالات التجديد والربح وازداد رواج النشاط الاقتصادى وفى ذلك مصلحة للمجتمع كله.

د- إن تيقن المسلم بهذه العقيدة سيجعله دائما متعففا عن الحرام، حريصا على أن يتم نشاطه الإنتاجي دائما وفقا لما أحل الله لعباده، وبالتالى لن يلجأ إلى طرق غير مشروعة من أجل تسيير نشاطه الإنتاجي. فلن يلجأ إلي معاملات ربوية أو احتكارية أو بخس حقوق الأجراء، أو بخس حق صاحب العمل ... الخ[1].

(٥) عبد الحميد الغزالى

يرى عبد الحميد الغزالى أن الإنسان أساس المنهج الإسلامى فى التنمية الاقتصادية. ولأن الاقتصاد الإسلامى دين اقتصادى أو اقتصاد دينى، فإن القيم والأخلاق الإسلامية هى الركيزة الأولى له. وهو يزاوج ويوازن بين الروح والمادة وغايته تحقيق "تمام الكفاية" أى تحقيق الحياة الطيبة الكريمة لكل فرد يعيش فى كنفه، وعليه أقام النظام الإسلامى مجتمع "المنتجين المتقين" الذى حقق فى صدر الإسلام فعلا وعملا تمام الكفاية لأفراده[2]. ١

وبما أن الإنسان - فى نظره - هو المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادى، فقد جاء المنهج الإسلامى للتنمية ليعيد، كشرعة، الأشياء فى المجتمع الإنسانى إلى طبيعتها، وليرد، كمنهاج، قضية التنمية إلى عمادها، وهو الإنسان. فالإنسان وسيلة التنمية

---

(١) د. عبد الرحمن يسرى أحمد، دراسات فى علم الاقتصاد الإسلامى، مرجع سابق، ص ص ٥٣ -٥٥.

(٢) د. عبد الحميد الغزالى، الإنسان أساس المنهج الإسلامى فى التنمية الاقتصادية، سلسلة نحو وعى اقتصادى إسلامى، إدارة البحوث، مركز الاقتصاد الإسلامى، المصرف الإسلامى الدولى للاستثمار والتنمية، ١٩٨٨، ص ص ٧ - ١٤.

وغايتها. ولكى يحقق الإنسان العبادة التى تشمل جميع أعمال الإنسان وعلى رأسها إعمار الأرض وفقا لشرع الله، فإن عملية التنمية لابد وأن تتصف بالاستمرارية المستمدة من استمرارية الإنسان فى عبادة الخالق تبارك وتعالى.

وبناء على ما سبق فإن أساسيات المنهج الإسلامى للتنمية القائم على الإنسان تشمل **الاستخلاف** أى العمل الصالح الذي يعمر الأرض ويتطلب ذلك الالتزام بعقد الاستخلاف وشروطه أى يكون العمل في حدود ماشرع الله تحقيقا لمقاصده. **ونظام الأولويات** فى الإنتاج فيبدأ بالضروريات ثم الحاجيات ثم التحسينات. **والحض على الإنفاق** والذى يتضمن في داخله حض على الإنتاج والكسب أى دفع لعملية إعمار الأرض. **والدوافع والأخوة والقدوة**: والدوافع إيجابية تحض على التقوى والعمل والإنتاج والإحسان والتعاون فى العمل، والأخوة تعنى تجميع القائمين على العمل على قلب رجل واحد، والقدوة تعنى الاسترشاد برسول الله صلى الله عليه وسلم وأصحابه وخلفائه.

وللقيام بهذه الأساسيات لابد من تربية الإنسان المسلم واستمرار عملية التربية وتكثيفها، فالتربية فى المنهج الإسلامى شملت كل جوانب حياة الإنسان. والبرنامج التربوى الإسلامى يعتمد على عدة عناصر أهمها العبادات والدعاء والعلم وقراءة القرآن وجهاد النفس والاستغفار والإعفاف والرقابة الذاتية وقيم القناعة والزهد والصبر والرباط والاحتساب والتواضع لصلاح البال واستقامة السلوك[١].

وبعد عرض الآراء الخاصة بالمفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى فكر بعض أئمة وعلماء المسلمين، يرى الباحث أن هذه الآراء جاءت متأثرة بالفقه الإسلامى من جهة، وبالظروف البيئية وتطورها من جهة أخرى. فنجد فى العصور الإسلامية الأولى أن فكر علماء المسلمين كان مرتبطاً بدرجة كبيرة بالشريعة الإسلامية ومقاصدها، وكانت حياة الأفراد ذاتها متأثرة بأفعال وأقوال صحابة رسول الله صلى الله عليه وسلم وأتباعه الصالحين، ولهذا جاءت الكتابات الإسلامية المتعلقة بالنواحى الاقتصادية أقرب ماتكون إلى الفقه الإسلامى. ولكن بعد تطور المجتمعات الإسلامية وانتشار الإسلام شرقا وغربا،

(١) المرجع السابق، ص ص ٤٣ - ٦٥.

بدا الفكر الاقتصادى الإسلامى متأثرا بالظروف البيئية والأوضاع السائدة، وإن لم يخرج عن الإطار العام للشريعة الإسلامية. فجاءت كتابات ابن خلدون، مثلا، خالية فى كثير منها من الأحاديث والآيات القرآنية بل وأصبحت قائمة على استقراء الأوضاع السائدة فى عصره، وهو ما نلمسه أيضا بالنسبة للعلماء الإسلاميين المعاصرين.

الفصل الثالث

الاستثمار فى العنصر البشرى فى الفكر الوضعى

المفهوم، الأهداف والمجالات، الآثار

من المتفق عليه أن الاستثمار عموما - سواء فى جانبه المادى أو فى العنصر البشرى - يتمثل فى تكوين أو بناء الطاقة الإنتاجية للاقتصاد، وهو مايطلق عليه فى الفكر الوضعى المعاصر الاستثمار فى رأس المال الشامل. وهذا الفصل يتناول أولا المفهوم الوضعى للاستثمار فى العنصر البشرى، ثم يتعرض لمناقشة الأهداف المختلفة لهذا الاستثمار والمتعلقة بالمفهوم الذى تم التوصل إليه، ثم يتم عرض أهم مجالات الاستثمار البشرى والتى تنطوى على تحقيق هذه الأهداف. ونختتم الفصل بمناقشة أهم الآثار المترتبة على الاستثمار فى العنصر البشرى. وعلى ذلك يمكن تقسيم هذا الفصل إلى المباحث الآتية:

المبحث الأول: مفهوم الاستثمار فى العنصر البشرى.

المبحث الثانى: أهداف ومجالات الاستثمار فى العنصر الهشرى.

المبحث الثالث: آثار الاستثمار فى العنصر البشرى.

المبحث الأول

مفهوم الاستثمار فى العنصر البشرى

يمكن تأسيس مفهوم الاستثمار في العنصر البشرى فى الفكر الوضعى على أساس المفهوم الخاص بتنمية الجانب الإنتاجى لهذا العنصر. بعبارة أخرى، أن الاستثمار فى الموارد البشرية يعنى محاولة تنميتها من أجل تحقيق أهداف معينة تتعلق بالناحية الإنتاجية لهذه الموارد. وقد تبين للباحث أن هناك العديد من التعريفات الخاصة بمفهوم الاستثمار فى العنصر البشرى، حيث تعددت التعريفات بتعدد الاقتصاديين الذين اهتموا بهذا الموضوع وتناولوه بالبحث والتحليل. وذلك لأن هذا الموضوع له أبعاد اقتصادية وغير اقتصادية عديدة تختلف فيها وجهات النظر كثيرا. وعليه سيقوم الباحث بعرض وتقييم بعض هذه التعريفات من أجل الوصول إلى مفهوم أكثر تعبيراً عن وجهة النظر الوضعية بالنسبة للاستثمار فى العنصر البشرى.

فينص تعريف المجلس الاقتصادى والاجتماعى للأمم المتحدة (Ecsoco)[1] "أن تنمية الموارد البشرية هى عبارة عن عملية تنمية مهارات ومعارف وقدرات أفراد الجنس البشري، الذين يساهمون فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما، أو يمكنهم أن يساهموا فيها. على ألا يقتصر هؤلاء الأفراد على السكان العاملين، بل يمتد إلى الاشتراك الفعلى أو المنتظر، أو الذى يمكن الحصول عليه من الأشخاص الآخرين فى عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية". وفى هذا النطاق قام المجلس بتحديد ثلاثة مظاهر رئيسية لتنمية الجانب الإنتاجى للموارد البشرية وهى:

أ- محاولة الاستخدام الأمثل لأفراد القوى العاملة من خلال إيجاد فرص التوظيف المناسبة. ١

ب- تحسين وزيادة إنتاجية العاملين من الأفراد عن طريق توفير التعليم المهنى والتدريب.

جـ- تأييد الجهود الرامية إلى تحقيق التنمية القومية، من حيث ضمان اشتراك جميع الفئات الاجتماعية الفعال فى تحقيق ذلك.

---

(1) United Nations, *Development and Utilization of Human Resources in Developing Countries*, New York: Economic and Social Council, First Part, May 1967, p. 10 and Second Part, p.4.

وعلى ذلك فإن الاستثمار فى العنصر البشرى وفقا لهذا التعريف هو نشاط مخصص لتنمية مهارات ومعارف وقدرات الموارد البشرية العاملة والمنتظرة بالكيفية التى تسمح بتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى المجتمع. ولكن يلاحظ أن هذا التعريف قصر مجالات الاستثمار فى العنصر البشرى على مجالى التعليم المهنى والتدريب متجاهلا المجالات الأخرى. كما أن هذا التعريف أبرز الهدف من هذا الاستثمار فى العنصر البشرى وهو تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولم يركز بصورة مباشرة على أثر الاستثمار البشرى على الجانب الإنتاجى للعنصر البشرى.

أيضا لم يركز فردريك هاربسون - مستشار منظمة العمل الدولية واليونسكو لشئون القوى العاملة والتخطيط التربوى عام ١٩٦٤- فى تعريفه فقط على الجانب الإنتاجى للعنصر البشرى بل امتد التعريف ليشمل كل الجوانب المتعلقة بتنمية الموارد البشرية مشيرا إلى أن تنمية الموارد البشرية تعنى[1] "زيادة المعارف والمهارات والقدرات لدى جميع الناس فى المجتمع. ويمكن وصفها من الناحية الاقتصادية بأنها تركيم رأس المال البشرى واستثماره بصورة فعالة فى تطوير النظام الاقتصادى. أما من الناحية السياسية فتعنى إعداد الأفراد للإسهام فى العمليات السياسية ، وبخاصة بوصفهم مواطنين فى مجتمع ديمقراطى. ومن الناحيتين الاجتماعية والثقافية تستهدف مساعدة الأفراد على أن يحيوا حياة أكثر دسامة واكتمالا وأقل تقيدا بالتقاليد.وبعبارة موجزة يمكن القول بأن تنمية الموارد البشرية هى مفتاح مسايرة العصر". وتتحقق تنمية الموارد البشرية عند هاربسون بطرق كثيرة أهمها: التعليم والتدريب والتنمية الذاتية وتحسين الصحة وتحسين التغذية. ويتضح من تعريف هاربسون أنه اعتبر أن تنمية الموارد البشرية لاتكون فقط للقوى العاملة المنتجة فى المجتمع، بل لكل أفراد المجتمع. ولكن فى نفس الوقت نجد أن شمول التعريف جاء على حساب إبراز أثر الاستثمار فى العنصر البشرى على النواحى الإنتاجية وهو مايهدف البحث أساساً إلى إبرازه، تماماً مثل تعريف المجلس الاقتصادى والاجتماعى للأمم المتحدة (Ecsoco) .

---

(1) Frederick Harbison and Charles Myers, *"Education, Manpower and Economic Growth: Strategies of Human Resources Development"*, Oxford and I. B. H. Publishing Co. New Delhi, Third Indian Reprint, 1974, pp. 2 - 3.
- Frederick Harbison, *"Human Resources and Development: Economic and Social Aspects of Educational Planning"*, Paris: UNESCO, Dec. 1964, pp. 59 - 68.

كذلك يشير تقرير البنك الدولى إلى أن مفهوم تنمية الموارد البشرية هو[١] "مفهوم يشمل التربية والتدريب والنهوض بالصحة والتغذية وخفض معدلات الخصوبة، وهو إذ يضم هذه العناصر المتعددة يولى النمو الاقتصادى اهتماما بالغا". وبالتالى فإن الاستثمار فى العنصر البشرى يجب أن يشمل الإنفاق على البنود السابقة من أجل تحقيق النمو الاقتصادى. ويرى الباحث أنه بالرغم من اتفاق الاقتصاديين على أن التربية والتدريب والنهوض بالصحة والتغذية تدخل ضمن مفهوم تنمية الموارد البشرية، إلا أنه ليس هناك اتفاق على اعتبار خفض معدلات الخصوبة ضمن هذه العناصر. كذلك تناول التعريف الجانب الإنتاجى للعنصر البشرى بصورة غير مباشرة على أساس أنها السبيل إلى تحقيق الهدف النهائى للاستثمار فى العنصر البشرى لديه (النمو الاقتصادى).

أما تعريف "إسماعيل درة" لمفهوم الاستثمار فى العنصر البشرى فقد جاء قاصراً من عدة جوانب حيث يرى أن عملية تنمية الموارد البشرية هى[٢] "الجهود المختلفة المبذولة لتنمية قدرات الأفراد واستعداداتهم العقلية والجسدية، وذلك بهدف إشباع الحاجات العامة والخاصة" وقد رأى أن الطرق التى تؤدى إلى ذلك تنحصر فى التعليم بكافة أنواعه والصحة والتدريب الوظيفى. ويلاحظ على هذا التعريف أولا القصور فى ذكر المجالات المختلفة للاستثمار فى العنصر البشرى وثانيا أن الهدف من هذا الاستثمار جاء هدفا عاما وغير محدد، كما لم يركز أيضا على الجانب الإنتاجى للعنصر البشرى بطريقة مباشرة.

أما جارى بيكر فيرى أن مفهوم الاستثمار فى العنصر البشرى ينصرف إلى[٣] "الجهود التى تؤثر فى مستقبل الدخل الحقيقى من خلال تعبئة الموارد فى الأفراد".
توصل بيكر لهذا التعريف بعد أن عقد مقارنة نظرية بين الطرق التى يتم عن طريقها تراكم رأس المال فى الإنسان وهى التدريب الوظيفى والتعليم المدرسى والأبحاث وأوجه المعرفة الأخرى والصحة. وقد أوضح بيكر تأثير هذه الطرق على متحصلات الأفراد المستقبلية.

---

(١) البنك الدولى، تقرير عن التنمية فى العالم ١٩٨٠ (واشنطن: البنك، أغسطس ١٩٨٠) ص ص ٤٤- ٤٥.

(٢) إسماعيل إبراهيم الشيخ درة، الاستثمار البشرى وأثره فى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى الكويت، رسالة ماجستير مقدمة لجامعة الكويت، نوفمبر ١٩٧٥، ص ص ٥ - ١٠.

(3) Gary S. Becker, "Investment in human capital: A theoretical analysis", *Journal of Political Economy*, 5 (October, 1962), pp. 9 - 49.

ولكن يلاحظ على هذا التعريف أنه ركز فقط على الجانب المستقبلى للإنتاج المترتب على الاستثمار فى العنصر البشرى وأهمل تأثير هذا الاستثمار على الإنتاج والإنتاجية فى الأجل القصير.

وبالرغم من الجوانب الإيجابية العديدة للتعريفات السابقة فإن الباحث يرى أن تعريف شولتز لمفهوم الاستثمار فى العنصر البشرى الذى ينص على أنه[١] "كل إنفاق على المجالات الاستثمارية المختلفة (التعليم والتدريب الوظيفى والصحة وبرامج التعليم المتخصصة وهجرة الأفراد) من أجل تنمية القدرات والمهارات الإنتاجية للأفراد" يعد أكثر التعريفات ملاءمة لغرض هذا البحث حيث يركز بطريقة مباشرة على تحسين قدرات ومهارات الأفراد الإنتاجية كهدف أساسى للاستثمار فى العنصر البشرى. بالإضافة إلى ذلك فقد حاول حصر المجالات المختلفة لمثل هذا الاستثمار بصورة أكثر شمولاً.

وبناء على ماسبق نستطيع القول بأن مفهوم الاستثمار فى العنصر البشرى فى النظم الوضعية يشتمل على أربعة عناصر رئيسية هى:

أ- أن الإنفاق الاستثمارى الذى يتم تنفيذه فى العنصر البشرى يخصص لتنمية القدرات والمهارات الإنتاجية للأفراد. أو باستخدام مصطلحات الفكر الوضعى يمكن القول أن هذا الإنفاق الاستثمارى يؤدى إلى تراكم فى رأس المال البشرى وزيادته كما ونوعا (التركيم الرأسمالى فى الإنسان).

ب- أن الإنفاق المخصص لتنمية القدرات والمهارات الإنتاجية للأفراد يتحدد وفقا لهدف زيادة الدخل الحقيقى للمجتمع حاليا ومستقبلا أو بهدف التنمية الاقتصادية والاجتماعية عموما.

جـ- يتم تحقيق أهداف الاستثمار فى العنصر البشرى من خلال الإنفاق على مجالات استثمارية متعددة.

د- يترتب على هذا الإنفاق الاستثمارى على العنصر البشرى آثار متعددة بعضها اقتصادية تتعلق مباشرة بهدف زيادة الإنتاج والإنتاجية. والبعض الآخر غير اقتصادية وليس مجال تناولها مثل هذا البحث.

---

(1) Theodore W. Schultz, *Op.Cit.*, pp. 35 - 43.

ونتيجة لما سبق سيناقش المبحث التالى أهم الأهداف التى يعتقد الفكر الوضعى أن الاستثمار فى العنصر البشرى يجب أن يسعى إلى تحقيقها مستعرضا أهم المجالات الاستثمارية التى يمكن أن تحقق هذه الأهداف. بينما يتناول المبحث الأخير من هذا الفصل أهم الآثار الاقتصادية للاستثمار فى العنصر البشرى والمتعلقة بالجانب الإنتاجى لهذا العنصر.

المبحث الثانى

أهداف ومجالات الاستثمار فى العنصر البشرى

أولا: أهداف الاستثمار فى العنصر البشرى

إن أهداف الاستثمار فى العنصر البشرى فى الفكر الوضعى أهداف اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية. بل وفضلا عن ذلك فإن الأهداف غير الاقتصادية لايمكن فصلها عن هدف تحقيق التنمية الاقتصادية فى أى تحليل واقعى يستهدف رسم السياسات المختلفة. وبالرغم من ذلك فإن معظم متخذى القرارات أو مصممى السياسات الاقتصادية لايعنون إلا قليلا بتحليل الاستثمار فى العنصر البشرى، فالكثير منهم يرى أن الإنفاق على العنصر البشرى يعد بالدرجة الأولى استثمارا اجتماعيا. وبالرغم من أن التحليلات الاقتصادية للاستثمار فى الإنسان التى تمت مؤخرا تعتبر إسهاما جديدا هاما فى النظرية الاقتصادية، إلا أنها لم تدخل بعد بصورة إيجابية فى مجال وضع السياسات الاقتصادية بالرغم من إبرازها الأهمية العامة للاستثمار فى الإنسان، وماتوحى به من أن بعض بنود الإنفاق على الإنسان يمكن اعتبارها استثمارا وليس مجرد استهلاك جار أو مصروفات اجتماعية[1].

وحيث إن موضوع هذا البحث يتعلق بالجانب الإنتاجى للعنصر البشرى، فإننا سنتناول بالتحليل أهداف الاستثمار فى العنصر البشرى المتعلقة بهذا الجانب الإنتاجى والتى يمكن أن تنقسم فى الفكر الوضعى إلى قسمين رئيسيين: أهداف مباشرة تنصب على الإنتاج وأهداف غير مباشرة بالنسبة للإنتاج.

(أ) الأهداف المباشرة[2]:

تنقسم الأهداف المباشرة من الاستثمار فى العنصر البشرى إلى:

(١) **هدف زيادة الإنتاج:** تعد زيادة الإنتاج (أو الدخل طالما أن الإنتاج هو نفسه الدخل منظورا إليه من جهة أخرى) أحد الأهداف المباشرة للاستثمار فى العنصر البشرى.

---

(1) Frederick Harbison and Charles Myers, *Op.Cit.*, p. 2, p p 11 - 14.

(٢) إسماعيل إبراهيم الشيخ درة،مرجع سابق، ص ص ٣٢٨ - ٣٥٦.

وتتم زيادة الإنتاج من وجهة النظر الاقتصادية البحتة من خلال زيادة توظيف العناصر الإنتاجية العاطلة عن العمل، أو زيادة إنتاجية العناصر التى تم تشغيلها بالفعل. لذلك فإن الكتابات الاقتصادية التى تعالج العلاقة القائمة بين الاستثمار فى العنصر البشرى وبين زيادة الإنتاج تقوم على اعتبار الإنفاق على الإنسان إنفاقا استثماريا. حيث أدى الاهتمام بمجالات الاستثمار فى العنصر البشرى فى الدراسات الاقتصادية إلى ظهور طريقة البواقى المستخدمة فى قياس العائد الاقتصادى للاستثمار فى الإنسان. وهى الطريقة التى لجأ إليها الاقتصاديون لتقدير الزيادة الإجمالية فى الناتج القومى التى تنجم عن العوامل غير المحددة خلال فترة زمنية معينة(١). وترتب على ذلك أن نادت منظمة اليونسكو إلى ضرورة اعتبار التعليم أحد عوامل الإنتاج غير الملموسة فى عملية التنمية الاقتصادية فى المؤتمر العام الذى عقدته فى ديسمبر ١٩٦٠(٢).

كذلك يهدف الاستثمار فى العنصر البشرى إلى زيادة إنتاجيته وهذا يتطلب أن يشمل هذا الاستثمار أفراد القوة العاملة الذين يقومون بالإنتاج. مع ملاحظة أن الاستثمار فى العنصر البشرى سيؤدى إلى زيادة إنتاجيته بدرجة أكبر فى الوظائف العليا والفنية المتخصصة، بمعنى أن زيادة الإنتاجية تكمن بدرجة أكبر فى زيادة تعليم الأفراد الفنيين من خلال تحسين مستوياتهم التعليمية (مثلا) بالمقارنة بزيادة تحسين مستوى العاملين بالوظائف الدنيا غير الفنية كالفراشين والحراس ورجال النظافة(٣). وفى هذا المجال يلاحظ على العلاقة بين التعليم والإنتاجية مايلى(٤):

أ- يوجد قدر معين من التعليم لكل عمل من الأعمال بحيث يصعب تنفيذ هذا العمل دون توافره، وأن زيادة تعليم الأفراد الذين يقومون به عن هذا القدر لن يؤدى إلى زيادة إنتاجيتهم.

(1) United Nations, *Manpower for Industrialization*, New York: United Nations Development Organization (UNIDO), 1969, pp. 1-10.
(2) United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), *Economic and Social Aspects of Educational planning*, Paris, December 1964, p. 13.
(3) Manuel Zymelman, "Labour, education and development", in *Education in National Development*, Don. Adams (ed.), London ,Routl edge and Kegan Paul, 1971, P. 110.
(4) Mark Blaug "A Cost - benefit approach to educational planning in developing countries", *International Bank for Reconstruction and Development (IBRD)*, Washington, December 1967, pp. 10 - 11.

ب- تتناسب زيادة إنتاجية الفرد مع زيادة كمية التعليم التى يحصل عليها، مع ملاحظة أن إنتاجية العامل تزيد بمعدل متزايد أولا مع بدء توافر الفرص التعليمية له، ثم لاتلبث أن تتزايد هذه الإنتاجية بمعدل متناقص ثانيا حتى تصل لأقصاها بعد أن يبلغ المستوى العلمى للعامل الحد المقرر.

(٢) **هدف تحقيق التوظف:** يحتل موضوع التوظف مكانا رئيسيا فى السياسات الاقتصادية والاجتماعية فى جميع الدول، وقد برزت أهمية دور الاستثمارات البشرية غير المنظورة فى التوظف جنبا إلى جنب السياسات المالية والنقدية التى يمكن أن تتخذ فى هذا المجال. ويمكن ذكر أهم الأهداف المرجو تحقيقها نتيجة للاستثمار فى العنصر البشرى فى مجال تحقيق التوظف كالآتى:

أ- زيادة فرص العمل بين الأفراد: ويمكن تحقيق ذلك عن طريق الملاءمة بين رغبات أصحاب الأعمال وبين مايحتاجون إليه من المهارات وأصحاب الكفاءات. فمثلا عن طريق استخدام التعليم والتدريب يمكن تنمية إنتاجية الأفراد الذين ينزلون إلى سوق العمل بما يوفى باحتياجات هذا السوق.

ب- سرعة تكيف الأفراد مع التطورات التقنية: ذلك أن التحسينات فى النواحى التقنية تؤدى إلى إحداث البطالة الهيكلية أو ظهور البطالة الفنية. ولذا يجب أن يهدف الاستثمار فى العنصر البشرى إلى سرعة تكيف الأفراد مع هذه التطورات التقنية الجديدة. ويمكن أن يتم ذلك عن طريق التعليم والتدريب اللذين يزودان الأفراد بالقدرات والاستعدادات العقلية والجسدية على أداء الأعمال الجديدة بالشكل الذى يمكنهم من ملاءمة أنفسهم مع التطورات التقنية الحديثة.

جـ- حركية العمل (الانتقال الاقتصادى): ويقصد بالانتقال الاقتصادى أن ينتقل الفرد من مكان لآخر بحثا عن العمل، أو من مجال إنتاجى معين إلي مجال إنتاجى آخر. وتهدف الاستثمارات البشرية إلى زيادة مرونة الانتقال الاقتصادى للعنصر البشرى من خلال التعليم والتدريب. حيث يعد من أبرز خصائص الفرد المتعلم أنه أقدر من غيره على مواجهة ظروف التغيير الاقتصادى والاجتماعى. كما أن سهولة انتقال الأفراد المتعلمين ممن اكتسبوا المعارف والمهارات، قد تؤدى بهم إلى التغلب على البطالة التى يمكن أن تواجه الأفراد غير المتعلمين إزاء التغيير وما يمكن أن يؤدى اليه من المظاهر السلبية.

(٣) **هدف تحقيق العدالة فى توزيع الدخول:** أحد الأهداف الهامة للاستثمار فى العنصر البشرى هو إعادة توزيع الدخول بين الأفراد. ويعد التعليم والرعاية الصحية من الأدوات الاقتصادية الجديدة التى تستخدم فى سبيل تخفيف حدة الفوارق بين دخول الأفراد، وإن كان تأثيره النسبى يبدو ضئيلا أمام الأدوات الأخرى مثل الضرائب التصاعدية على الدخول وضرائب التركات وتقديم الإعانات إلى الفقراء[1]. فيمكن عن طريق تقديم الخدمات الصحية المجانية أو منخفضة الثمن - وكذلك التعليم (خاصة الأولى) إلى الطبقات الفقيرة بالمجتمع، التقليل من تفاوت توزيع الدخول. حيث يعد تقديم هذه الخدمات بصورة مجانية دعما غير مباشر للطبقات الفقيرة بالمجتمع فى الأجل القصير. بالإضافة إلى ذلك فإن للتعليم أثره الإيجابى فى إعادة توزيع الدخول لصالح الطبقات الفقيرة فى الأجل الطويل - ويتوقف هذا على ظروف المجتمع - حيث يترتب عليه ارتفاع فى القدرات العقلية والمهارات الإنتاجية لأفراد هذه الطبقات مما يمكنهم من زيادة دخولهم.

(ب) **الأهداف غير المباشرة:**

لاتؤدى هذه الأهداف إلى تحقيق زيادة فى الإنتاج والإنتاجية بصورة مباشرة، وإنما تؤدي إلي تحقيق هذه الزيادة بصورة غير مباشرة ولهذا نطلق عليها الأهداف غير المباشرة. وهى تمثل فى مجموعها الثمرة المرجوة فى الأجل الطويل وقد تكون أكثر أهمية من الأهداف المباشرة وهى فى طبيعتها يمكن أن تكون أهدافا اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية أو علمية، ومن أهم هذه الأهداف مايلى:

(١) **هدف بناء الدوافع الاقتصادية الرشيدة لدى الأفراد:** من المعروف أن السلوك الاقتصادي للإنسان يتأثر بدوافعه الاقتصادية. وتهدف الاستثمارات البشرية إلى ترشيد هذه الدوافع وخلق الصفات الاقتصادية البناءة التى تقتضيها حياة نظام المصنع. فالرغبة فى العمل المؤهل له الفرد والرغبة فى اكتساب أقصى دخل ممكن والرغبة فى الاستقرار فى العمل (عن طريق إطاعة الرؤساء واحترام المواعيد) والرغبة فى إتقان العمل (عن طريق حب العمل والإخلاص فيه) وما إلى ذلك يعد من الدوافع

---

(1) Teh-Wei Hu and Others, "Theory of public expenditures for education". in *Education and The Economics of Human Capital.*, Ronald A. Wykstra (ed.), New York, The Free Press, 1971, p. 93.

الاقتصادية الإيجابية التى تدعو إلى زيادة الإنتاج[١]. ويرى علماء النفس أن تغيير السلوك الإنسانى أمر رهين بتعديل الدوافع التى توجد فى الإنسان وتوجيهها. ويمكن أن يواكب عملية التوعية بالدوافع الاقتصادية الرشيدة الاعتناء بسياسة الحوافز المادية والمعنوية وتحسين نظام الأجور مما يعطى دفعة قوية لعملية تنمية هذه الدوافع الاقتصادية الرشيدة. ذلك أن انخفاض مستويات الأداء فى الأعمال التى تصدر عن الإنسان تعد من أسباب التخلف الذى تعيشه الدول النامية، وهو السبب الذى يظهر فى وجود التفاوت القائم بين المستويات المعيارية لمايجب أن يكون عليه أداء العمل وبين مايصدر عن الفرد من الأداء الذي يعجز معه عن بلوغ هذه المستويات. وبينما يعظم مقدار هذا التفاوت فى الأفراد عند بدء حياتهم العملية أو لدى أفراد القوى العاملة فى البلاد النامية، فإننا نجد أن هذا الفارق بين مستويات العمل ومايؤديه هؤلاء الأفراد فى الدول المتقدمة لايكاد يذكر. وتتفق الآراء على أن تتدخل وسيلة الاستثمارات التعليمية والتدريبية للقضاء على ما قد يظهر من الثغرات القائمة من خلال تزويد الأفراد بالكفاءات المحددة ومعالجة ما ينتاب السلوك الإنسانى من قصور. والخلاصة أن خلق الأنماط السلوكية التى تقتضيها طبيعة التغيير الاقتصادى والاجتماعى فى المجتمع، يعتبر من الواجبات الأساسية التى يجب أن تقوم بها سياسات الاستثمار البشرى. ومن جهة أخرى لابد أن يهدف الاستثمار فى الإنسان إلى المساعدة على تكيف الإنسان مع بيئته من خلال حدوث الإتفاق بين الدوافع التى يحملها الإنسان وبين الدوافع التى يتطلبها العمل. ويظهر تأثير الدوافع كأحد العناصر الهامة فى اختيار الفرد لنوع الدراسة أو المهنة. كذلك يعتبر غرس عادة التفكير بالأسلوب العلمى بين الأفراد من أهم ما يجب أن تهدف إليه وسائل الاستثمارات البشرية، خاصة فى الوقت الذى يشيع بينهم الأساليب غير المنطقية فى مواجهة المشاكل القائمة. وفى هذا الشأن يهدف التعليم والتدريب إلى التقليل من شأن النزعات الفردية الضارة بمناخ العمل بين أفراد القوى العاملة، وإلى نشر وتنمية الروح التعاونية بين العاملين، وهذا بلا شك سينعكس على الإنتاج. كذلك يمكن أن تهدف

---

(١) اسماعيل ابراهيم الشيخ درة، "الاستثمار البشرى وأثره على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى الكويت، مرجع سابق، ص ص ٣٤٥-٣٥١.

الاستثمارات البشرية إلى تغيير النظرة الاجتماعية للمرأة، وتشجيعها على العمل، وفقا لما تقتضيه المصلحة العامة لزيادة مساهمتها فى عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية[١].

(٢) **هدف إحداث التغيير الفكرى والاجتماعى اللازم لعملية التنمية:** يعد أحد الأهداف الرئيسية للاستثمار فى العنصر البشرى هو إحداث التغيير الاجتماعى اللازم لعملية التنمية. فعن طريق التعليم مثلاً يمكن خلق العناصر القيادية فى البلاد وتقديم الأفكار الجديدة للأفراد والتى تعد بمثابة نقطة الانطلاق فى جميع حركات التغيير والإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية على مر العصور. ويرى (هودجكن) أن مسئولية نشر الأفكار الجديدة يجب أن تقع على عاتق أساتذة الجامعات، كما يقع عليهم واجب زيادة تدفق الآراء الجديدة من خلال مايقومون به من الأبحاث العلمية، أو مايعقدونه من الندوات، وإلقاء المحاضرات عبر وسائل الاتصال الجماعية والبرامج والأفلام. وقد تظهر جهودهم فى الحد من تدفق الأفكار التقليدية المضادة لعملية التنمية، بالإضافة إلى تهيئة أذهان الأفراد لتقبل الأفكار الجديدة ليتولوا بعدها مسئولية حملها ونشرها بين مختلف الفئات[٢]. وفى هذا المجال يلعب التعليم دوراً بارزاً فى تخفيف حدة التوتر الاجتماعى الناشىء بسبب الصراع بين الأفكار الحديثة والأفكار القديمة خاصة فى المجتمعات التى تجتاحها عوامل التغيير السريعة التي لا يقدر الأفراد والأنظمة على تحمل أثارها[٣]. غير أن البعض يرى أن قدرة التعليم على إحداث التغيير الاجتماعى المنشود تكاد تبلغ مقدراً ضئيلا إذا ما أخذ فى الاعتبار الإتجاه التقليدى فى التعليم على نحو ما يجمع عليه خبراء منظمة اليونسكو، وهو الإتجاه الذى يعمل على تغذيته جميع العوامل الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والعوامل التى تقاوم الإصلاح فى ميدان مهنة التدريس، حيث إن التأثير النهائى لها هو عادة أقوى فى البلاد النامية منه فى البلاد الأكثر تقدما[٤]. وهذا يعنى أن التغيير الذى قد يحدثه قطاع التعليم فى المجتمعات

---

(١) المرجع السابق، ص ص ٢٨٥- ٢٩٥.

(2) R. A. Hadgkin, "*Education and Change,*" London, Oxford University Press, 1965, pp 17-18.

(3) ***Ibid***, pp 20-21.

(٤) س.أ.بيبى، نوعية التربية فى البلاد النامية، ترجمة كمال السيد درويش، دار الثقافة، بيروت، ١٩٦٦. ص ص ٥٢-٧٤

التقليدية، قد لا يتناسب مع ما يعلقه الأفراد على وسيلة الاستثمارات التعليمية أو التدريبية من الآمال العريضة. ولكن هذا لايعنى انعدام قدرة التعليم والتدريب على إحداث التغيير جملة وتفصيلا ولذلك جاءت المطالبة بضرورة التركيز على النظم التعليمية والتدريبية لإحداث التغييرات الفكرية والاجتماعية اللازمة لعملية التنمية.

(٣) **هدف توفير مناخ البحث العلمى فى المجتمع:** يعتبر توفير مناخ البحث العلمى من أهم الأهداف التى تسعى إلى تحقيقها الاستثمارات البشرية. ويعد توفير الباحثين من أولى مقومات البحث العلمى إن لم يكن من أشق الأمور للدول التى تبحث عن التنمية السريعة العاجلة. لذلك كانت مسئولية إيجاد القدرات والاستعدادات لرجال البحث العلمى المتخصصين فى فروع العلوم المختلفة من الواجبات الهامة التى تقع علي عاتق الجامعات إن لم تقع على كاهل الدولة نفسها. كذلك يجب تزويد مؤسسات البحث العلمى بالموثقين والفنيين الذين يساعدون الباحثين فى استقصاء الموضوعات محل الدراسة والبحث، وتحضير خطط العمل، وتسجيل النتائج التى يتم التوصل إليها، وتبويبها بحيث يمكن الرجوع إليها كلما دعت الحاجة. وحيث إن نقص التعليم وعدم توفر الاشخاص الذين لديهم القدرة على ملاءمة التكنولوجيا للظروف المحلية التى تعيشها الدول التابعة فنياً مما يترتب عليه عدم انتشارها، لذا يجب أن تهدف طرق التنمية البشرية إلى توفير هؤلاء الأفراد وتنمية استعداداتهم بحيث يساعدون على انتشار التكنولوجيا والعمل بها مما يدفع عملية التنمية إلى الأمام[١].

ويعد توفير المعلومات العلمية أحد الأهداف الهامة للتعليم، كما يعد فى نفس الوقت إحدى ثمرات التقدم العلمى، خاصة فى ظل التطور الهائل الحادث فى أنظمة المعلومات المختلفة وأثرها على تسهيل والإسراع بعملية الحصول على المعلومات المتاحة فى المجالات العلمية المختلفة. مما حدا ببعض الاقتصاديين إلى اعتبار المعلومات من العناصر الانتاجية، وفقا للمفهوم الحديث لعوامل الإنتاج فى أعقاب انتشار الميكنة الآلية منذ عام ١٩٥٠[٢]. واستناداً إلى أهمية المعلومات فى الوقت الحاضر فقد تزايدت

(1) Ralph W.Tyler, "Programming of science and technology within the educational structure,"in *Human Resources : Training of Scintific and Technical Peronnel*,New York United States Agency for International Development, Febr uary 1963,PP133-143.

(٢) وهى العوامل التى تقع فى المعلومات (وهى التى تتعلق بمواصفات المنتج النهائى)، والطاقة (وهى عبارة عن أداة تحويل المواد إلى المنتجات المطلوبة)، والمواد (وهى التى تعتبر موضوع الإنتاج).
أنظر:- عالم الفكر، ٤ (يناير/مارس ١٩٧٢)، ص ٧٣.

الاستخدمات العديدة لها خاصة بعد أن تدخلت الآلة فى ميدان تجميع المعلومات والتصرف فيها. ولذا تعد ظاهرة نقص المعلومات من السمات البارزة للتخلف العلمى فى الدول النامية، وتعد أيضا من العقبات التى تواجه المسئولين عند وضع السياسات الاقتصادية والاجتماعية، أو عند القيام بعمليات التنبؤ ووضع الخطط والبرامج المستقبلية. ولهذا تعتبر أنظمة التعليم من الدعائم الأساسية فى سبيل توليد المعرفة ونشرها بين الأفراد والمؤسسات القائمة فى المجتمع جنبا إلى جنب مراكز البحوث العلمية. وإن اختلفت الأهمية النسبية لكل منهما فى الدور الذى يمارسه فى توليد وتوفير المعرفة والمعلومات فبينما يتصاعد دور أنظمة التعليم فى تحقيق ذلك لدى الدول النامية، نجد أن مراكز البحوث العلمية المتخصصة في الدول المتقدمة تلعب دوراً أكبر من الدور الذى تلعبه نظيرتها فى الدول النامية[١].

(٤) **هدف إحداث التقدم التقنى:** تتفق الآراء على اعتبار أن إحداث التقدم التقنى من الأهداف الهامة للاستثمارات البشرية، ويقصد بالتقدم التقنى.تطبيق المعرفة العلمية المتقدمة، ويقوم التعليم بدور بارز فى هذا المجال. ويبين كل من (روجرز ورشلين)، التعليم باعتباره أحد العناصر الإنتاجية الذى يدخل فى تركيب التقدم التقنى كالآتى[٢]:

أ- يعتبر التغيير التقنى غير مندمج فى عوامل الإنتاج (مثل دراسات الوقت والحركة وتغيير أساليب العمل وتنظيمه) مما يؤدى إلى زيادة إنتاج العوامل التى يتم تشغيلها فعلا دون الحاجة إلى مزيد من عنصر العمل ورأس المال والأرض.ويلعب التعليم والبحث العلمى - فى هذه الحالة - دوراً هاما فى إحداث هذا النوع من التغير التقنى من خلال حل المشاكل التى تواجه العمل اليومى.

ب- يعتبر التغيير التقنى مندمجا فى عوامل الإنتاج، حيث يتم التقدم التقنى من خلال تحسين نوعية عوامل الإنتاج بهدف زيادة إنتاجها مثل تحسين تدريب العمال أو إعادة تعليمهم أو زيادة الانفاق لتحسين قدراتهم الجسمية على العمل.

---

(1) Ralph V. Tyler, *Op.Cit.*, pp. 133- 143
(2) Danial C. Rogers and Hirsch S. Ruchlin, " *Economics and Education*", New York, The Free Press, 1971, p.215.

كما أن للتعليم دوراً بارزاً فى تضييق الفجوة التكنولوجية بين الدول،حيث تستأثر الدول الغنية (الولايات المتحدة، الإتحاد السوفيتى، بريطانيا، فرنسا، اليابان، المانيا، السويد) بحوالى ٩٠٪-٩٥٪ من البحوث العلمية[١]. والدليل على ذلك أن عدد المخترعات فى الولايات المتحدة بلغ عام ١٩٧٠ حوالى ٤٥ ألف اختراع، بينما لم يرتفع هذا العدد عن عشرة فى جمهورية مصر العربية. ولذلك فإن من أهم الأهداف غير المباشرة للتعليم هو خلق روح المبادرة والإبداع. ويتم ذلك أولا عن طريق نقل الفنون الإنتاجية الحديثة من الدول المتقدمة، ثم العمل على تعديلها وتطويرها لكى ننتقل إلى المرحلة الأخيرة وهى مرحلة الإبداع. هذا بالإضافة إلى مساهمة الجهود فى تنمية البحوث العلمية الذاتية التى تنطلق من البيئة المحلية بما يلائمها من صنوف التقنية الجديدة، خاصة مع تضاؤل إمكانية نقل الفنون من الخارج لما يرد عليها من قيود تحد من انتشارها.

(٥) هدف تحسين المناخ السياسى: يعد تحسين المناخ السياسى أمرا مطلوبا فى الوقت الذى تبرز فيه أهمية القرارات السياسية عند وضع السياسات العامة للدولة، أو الموافقة على الخطط الاقتصادية والاجتماعية التى تهدف إلى زيادة الإنتاج وتنمية البلاد. ولذا فإن الاستثمارات البشرية يجب أن تهدف إلى إزالة ما يصيب القطاع السياسى من تخلف، وقد ظهرت المؤلفات العديدة التى تحاول إبراز العلاقة القائمة بين التعليم وتحسين المناخ السياسى. الذى يتمثل فى توفير القدر السياسية، والأساليب المستخدمة فى حكم الأفراد، والأخلاق السياسية.

فيجب أن تهدف السياسات التعليمية إلى إيجاد القدر من خلال إقامة الكليات العلمية المختصة فى شئون العلوم السياسية، أو عقد الندوات والدورات التدريبية التى تؤدى إلى تنمية القدرات فى هؤلاء الأفراد واستعداداتهم. كما يجب أن تهدف الاستثمارات البشرية إلى تحسين الإدارة العامة وتحقيق كفاءة الجهاز الحكومى عن طريق ثورة إدارية فى الجهاز الوظيفى للدولة مما ينعكس بآثار إيجابية على الإنتاج، حيث يتفق جميع كتاب التنمية على أن وضع القوانين والأنظمة يجب أن يستند إلى العلم والمعرفة، لكى تعمل على توفير المناخ الملائم للتنمية الاقتصادية والاجتماعية فى البلاد. ومن

(1) Gerald M. Meier, *"Leading Issues in the Development Economics"*, New York: Oxford University Press, 1964, pp. 68 - 71.

المعروف أن التعليم يعد أحد العوامل الهامة التى تساهم فى تنمية روح المشاركة بين الأفراد فى المؤسسات القائمة، حيث إن زيادة الإنتاج والإنتاجية فى المجتمع لاتعتمد على المؤسسات القائمة بقدر ما تعتمد على نوعية مساهمة الأفراد فى هذه المؤسسات التى توجد فى المجتمع[١].

وأحد الأهداف البارزة للاستثمارات البشرية - خاصة فى مجال التعليم - هو تكوين الأخلاق السياسية، التى تساهم فى القضاء على مظاهر فساد البيئة السياسية، وتوفير الاستقرار السياسى. وكلا الأمرين له العديد من المزايا والتى أهمها زيادة تراكم رأس المال المادى والبشرى على حد سواء عن طريق تزايد معدل الادخار والقضاء على مظاهر الاكتناز المختلفة، بالإضافة إلى بقاء رؤوس الأموال فى البلاد وجذب رؤوس الأموال الأجنبية من الخارج لتساهم فى إنشاء المشروعات المختلفة ومن ثم زيادة الناتج القومى. كذلك يعد التعليم الأداة الحقيقية نحو اتخاذ القرارات السياسية الرشيدة - والتى تنعكس بصورة مباشرة أو غير مباشرة على الإنتاج - حيث يوفر التعليم الأسس والقواعد التى يتم بموجبها اختيار القرار المناسب من بين القرارات البديلة الأخرى[٢].

وبعد فإن هذه هى أهم الأهداف المباشرة وغير المباشرة - التي يمكن أن تؤثر على الإنتاج - للاستثمارات فى العنصر البشرى، ولكن ما هى مجالات هذا الاستثمار التى يمكن أن تحقق هذه الأهداف؟

ثانيا: مجالات ونطاق الاستثمار فى العنصر البشرى

حيث إننا نهتم بالجانب الإنتاجى للعنصر البشرى، فإن أى مجال يمكن أن يؤدى إلى زيادة القدرات الإنتاجية لهذا العنصر - عن طريق الإنفاق عليه - يعد مجالا للاستثمار فيه. وفيما يلى سنتناول أهم مجالات الاستثمار فى العنصر البشرى فى الفكر الوضعى مستعرضين الآراء الفكرية الوضعية الخاصة بكيفية تنمية الجانب الإنتاجى للعنصر البشرى فى كل منها:

١- التعليم: ويشتمل هذا المجال على كافة أنواع التعليم، بداية من التعليم

(1) R. A. HodgKin, *Op.Cit.*, p. 149.

(2) Ronald N. McKean, "The Unseen hand in government", in ***Human Capital Formation and Manpower Development***, R. A. Wykstra (ed.), The Fre Press, New York, 1971, pp. 115 - 125.

الابتدائى فالثانوى فالعالى بالإضافة إلى برامج تعليم الكبار ومحو الأمية، والتعليم الذى يتم بالجهود الذاتية. كذلك يمكن أن يشمل برامج التوعية العامة والتثقيف.... إلخ. ويساهم التعليم بدور فعال فى تحقيق كل الأهداف المباشرة وغير المباشرة للاستثمار فى العنصر البشرى (السابق ذكرها) ولكن بدرجات متفاوتة فنجد أن التعليم يساهم فى زيادة الإنتاج والإنتاجية عن طريق توفير ذلك القدر من العلم والمعرفة اللازم لكل عمل من الأعمال بما يساعد على رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين فى مختلف المستويات وهو مايؤدى بالتالى إلى زيادة حجم الناتج الكلى. كما يساعد التعليم على توسيع مجالات العمل المتاحة أمام الأفراد من ناحية، ومن ناحية أخرى على توفير الأفراد ذوى الكفاءات العالية التى يحتاجها سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك يساهم تقديم التعليم المجانى للطبقات الفقيرة فى تقليل التفاوت فى توزيع الدخول فى الأجل القصير والطويل. وفى نفس الوقت يلعب التعليم دوراً هاما فى تحقيق الأهداف غير المباشرة سواء كانت بناء الدوافع الاقتصادية الرشيدة لدى الأفراد أو إحداث التغيير الفكرى والاجتماعى اللازم لعملية التنمية أو توفير مناخ البحث العلمى فى المجتمع أو إحداث التقدم التقنى أو تحسين المناخ السياسى (كما سبق بيانه فى الجزء الأول من هذا المبحث).

٢- **التدريب:** سواء كان هذا التدريب عاما أو نوعيا، وسواء كان يتم بأسلوب الورش القديمة أو يتم عن طريق برامج التدريب المنظمة فى مؤسسات العمل. ويهدف التدريب أساساً إلى زيادة كفاءة الأفراد على أداء الأعمال الإنتاجية المختلفة وكذلك زيادة سرعة تكيفهم مع التطورات التقنية الحديثة وهذا بدوره يساهم في زيادة الإنتاج والإنتاجية وتحقيق التوظف فى المجتمع، كما يساهم فى تحقيق هدف العدالة فى توزيع الدخول - وذلك عند القيام بتدريب أفراد الطبقات الفقيرة - أما فيما يتعلق بالأهداف غير المباشرة فيلعب التدريب دورا فعالاً فى المساهمة فى إحداث التقدم التقنى وكذلك إحداث التغيير الفكرى والاجتماعى اللازم لعملية التنمية.

٣- **الرعاية والخدمات الصحية:** بمفهومها الواسع الذى يشتمل على تحسين البرامج الطبية وبرامج الصحة العامة وتحسين التغذية - وسواء كانت هذه البرامج تؤثر فى نوعية و / أو كمية العنصر البشرى. وتساهم الاستثمارات في هذا المجال فى تحسين المستوى

الصحى لأفراد المجتمع وزيادة توقعات الحياة الأمر الذى يساعد على زيادة الإنتاج والإنتاجية. كما يستخدم الإنفاق فى هذا المجال فى تحقيق نوع من العدالة فى توزيع الدخول من خلال توفير خدمات الرعاية الصحية المجانية أو منخفضة الأثمان لذوى الدخول المنخفضة.

٤- تنظيم التعبئة والانتقال الاقتصادى لأفراد القوى العاملة (هجرة الأفراد الداخلية والانتقال من نشاط إنتاجى إلى نشاط إنتاجى آخر) للاستفادة من التغيرات التى تطرأ على الفرص الوظيفية فى محاولة لاستخدام أفراد القوى العاملة استخداما أمثل. وبالتالى المساهمة فى زيادة الإنتاج والإنتاجية وإتاحة الفرص أمام الأفراد للوصول إلى المجالات التى تلائم إمكاناتهم والمساعدة على إحداث التغيرات الهيكلية اللازمة لعملية التنمية.

وبعد إبراز أهم مجالات الاستثمار فى الجانب الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الوضعى نستطيع أن نخلص إلى موقف هذا الفكر من الاستثمار فى العنصر البشرى. ففى بداية نشأة علم الاقتصاد الوضعى لفت آدم سميث الأنظار إلى مدى أهمية زيادة إنتاجية العمل، وقد كانت هذه البداية طيبة إلى حد ما، غير أنه حصرها فى تقسيم العمل والذى أرجعه إلى مدى توافر رؤوس الأموال من جهة واتساع نطاق السوق والمبادلات من جهة أخرى متجاهلا العوامل الأخرى ذات الأهمية القصوى - والتى قد تكون أكثر أهمية - فى زيادة إنتاجية العمل مثل التعليم والتدريب والصحة .... إلخ. وفى الفترة التالية انصرف الفكر الاقتصادى الوضعى إلى التأكيد على أهمية رأس المال بمفهومه المادى فقط، وعلى تراكمه معتبرا إياه المحرك لعملية التنمية. غير أن هذا الفكر الوضعى تطور وبدأ يؤكد على أهمية الإنسان وقدراته ونظر إليه على أنه هو المحرك الأساسى للتنمية وليس المال بصفة تدريجية اعتبارا من چون ستيوارت ميل وإلى الآن. حتى أن البنك الدولى فى تقريره عن التنمية عام ١٩٨٠ استخدم مصطلح التنمية الإنسانية بدلا من مصطلح تنمية الموارد البشرية. فقد تبلورت المسألة فى أن مشكلة التنمية ليست فى وجود الثروة وإنما فى القدرة على إيجادها والتى لاتتأتى إلا عن طريق الإنسان مهما كان وضع الموارد المادية من حيث الوفرة أو الندرة النسبية. وإذا كنا قد وجدنا أن الفكر الوضعى الاقتصادى المعاصر قد أخذ يركز على الإنسان وقدراته، وعلى الاستثمار فى هذا المورد الهام، فإننا

نلاحظ عليه أنه انصرف إلى التأكيد على القدرات الفكرية والجسدية للإنسان، فركز على تكوين الخبرات والمهارات الفنية وتلك الخاصة بالتقنية لدى الإنسان وأغفل القدرات الروحية والخلقية له[١].والاستنتاج الذى نخرج به هو أن موضوع ونطاق أية استثمارات فى الجانب الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الوضعى المعاصر قد اقتصر على جانبى العقل والجسد فقط، مع تجاهل الجانب الروحى والخلقى للإنسان، وقد راعى الفكر الإسلامى هذا القصور كما سيرد فيما بعد.

---

(١) شوقى دنيا، "تمويل التنمية فى الاقتصاد الإسلامى: دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، مقدمة لكلية التجارة جامعة الأزهر، القاهرة، ١٩٨٢.

المبحث الثالث

آثار الاستثمار فى العنصر البشرى

تتعدد الآثار المترتبة على الاستثمار فى العنصر البشرى والمتعلقة بالجانب الإنتاجى لهذا العنصر. وبعض هذه الآثار بعيدة المدى، والبعض الآخر مباشر بالنسبة لزيادة الإنتاج. وسيتناول هذا المبحث الآثار المباشرة والمتعلقة بالإنتاج فقط دون الدخول فى تحليل الآثار بعيدة المدى. ويؤثر الاستثمار فى العنصر البشرى بصورة مباشرة على الإنتاج من خلال: أثره على زيادة الإنتاج والإنتاجية (وبالتالى الدخل) وأثره على زيادة فرص العمل بين الأفراد، وأثره على زيادة حركية عنصر العمل.

أولا: الأثر على زيادة الإنتاج والإنتاجية (زيادة الدخل):

وتنطلق النظرة الاقتصادية فى ذلك إلى أن الإنفاق على الإنسان يمكن أن يؤدى إلى ظهور الآثار التالية[1]:

١- الأثر على العامل Worker Effect ويظهر فى زيادة إنتاجية العامل أثناء العمل (الناتج الحدى للإنفاق على الإنسان) أى الزيادة فى الإنتاج الراجعة إلى زيادة الإنفاق على العنصر البشرى بوحدة نقدية واحدة مع بقاء كميات عوامل الإنتاج الأخرى ثابتة على حالها.

٢- الأثر المشترك Allocative Effect حيث يؤدى زيادة الإنفاق على العنصر البشرى إلى زيادة معرفته بالخصائص المختلفة المتعلقة بالعناصر الإنتاجية الأخرى المشتركة معه فى العملية الإنتاجية ومن ثم تزداد قدرته على تحليلها والاستفادة منها. والنتيجة أن هذا الأثر سيؤدى إلى زيادة إنتاجية العناصر الإنتاجية الأخرى المشتركة مع العنصر البشرى فى العملية الإنتاجية.

ويظهر أثر الاستثمارات البشرية فى زيادة إنتاجية عنصر العمل من خلال تزويد الأفراد بالمهارات التى تستخدم فى أداء الأعمال أثناء المراحل التى تقطعها البلاد فى

---

(1) F. Welch, "Education in production", *Journal of Political Economy*, 1 (January/February 1970) p. 47.

سبيل تحقيق التنمية الصناعية. وهى المراحل التى تقع فى[1]:

١- مرحلة تزويد المؤسسات الصناعية بالعمال (مرحلة تعبئة عنصر العمل)، والقضاء على مشكلة عدم تدفقهم من الأماكن التى يتواجدون فيها إلى مواقع الصناعات الجديدة التى تقتضيها عملية التنمية (حركية العمل)، وهى مشكلة تخطيطية تتعلق بالسياسة الاقتصادية.

٢- مرحلة تعهد أفراد القوى العاملة الذين وقع الاختيار عليهم بحيث يتم إخضاعهم للبيئة الصناعية والتقنية، وما يمكن أن يتركه الاستخدام الآلى من الآثار فى أسلوب حياتهم ويتم ذلك عن طريق البرامج الثقافية أو التعليمية العامة.

٣- مرحلة تنمية كفاءات العمال الإنتاجية، وهى المرحلة التى يمكن أن تتم من خلال بناء المهارات الإنتاجية عن طريق التدريب أو التعليم الرسمى.

وأثر الاستثمار فى العنصر البشرى على زيادة الدخل يتضمن فى داخله زيادة الدخل القومى وزيادة الدخل الفردى. وبالنسبة لزيادة الدخل القومى فقد حاولت الدراسات الاقتصادية الوصول إلى مقدار مساهمة الاستثمار فى الإنسان فى زيادة الدخل القومى. وكان شولتز من أشهر الاقتصاديين الذين قاموا بذلك، وقد أشارت النتائج التى توصل إليها إلى أن متوسط ماساهم به التعليم فى الدخل القومى فى الولايات المتحدة خلال الفترة ١٩٠٠ - ١٩٥٠ تتراوح بين ٥٪ و ١٠٪ كما تشير الإحصائيات إلى أن مقدار الإنفاق على التعليم فيها قد زاد بمقدار ٣,٥ مرة عن معدل الإنفاق على تكوين السلع المادية فيما بين ١٩٠٠ - ١٩٥٦[2]. وبالنسبة لأثر الاستثمار فى العنصر البشرى على زيادة الدخل الفردى، فقد ظهرت طريقة الزيادة فى الدخل الفردى لاحتساب عائد التعليم (مثلا) الذى يعود على الفرد، والتى لاتختلف كثيرا عن طريقة تقدير الزيادة فى الدخل القومى فى الأسس المتبعة التى تقوم عليها كل منهما. ويرجع ذلك إلى أن الدخل القومى هو حاصل مجموع الدخول الفردية خلال فترة معينة. وقد قام (هوتاكر) بقياس الزيادة فى الدخل الصافى للفرد خلال عمره الإنتاجى مع اختلاف المراحل الدراسية التى انتهى إليها، مستخدما معدلات سعر الخصم بنسب ٣٪ و ٦٪ و ٨٪. وانتهى إلى أن الدخل الصافى

(1) Charles P. Kindleberger, *Economic Development*, New York: Mc Graw - Hill Inc., Second Edition, 1965, pp. 105 - 107.
(2) Frederick Harbison and Charles Myers, *Op. Cit.*, p.9.

للفرد يزيد مع زيادة المراحل الدراسية له[1]. كذلك أشار بعض الاقتصاديين إلى أهمية الإنفاق على البرامج الصحية بالنسبة للمجتمع والفرد. حيث إن مثل هذا الإنفاق يؤدى إلى ارتفاع المقدرة على العمل وكذلك ارتفاع الإنتاجية وانخفاض فترات الانقطاع عن العمل بسبب المرض وهو مايؤدى من ناحية إلى زيادة الناتج الكلى وبالتالى زيادة حجم الادخار والاستثمار على مستوى المجتمع ككل ومن ناحية أخرى إلى زيادة الدخل الفردى وبالتالى ارتفاع مستوى معيشة الأفراد[2].

ثانيا: الأثر على زيادة فرص العمل بين الأفراد:

يرى (وايزبرود) أن فرص العمل تتسع أمام الأفراد المتعلمين بمعدلات أكبر من الأفراد غير المتعلمين، كما أن هذه الفرص تختلف باختلاف المرحلة التعليمية التى ينتهى منها الفرد[3]. حيث تتسع قدرة اختيار العمل (hedging option) عند الفرد المتعلم ويعد ذلك من الآثار التى تعود على الفرد بسبب تعليمه. وتزداد أهمية قدرة الاختيار خاصة مع ضرورة عمليات الصيانة البشرية (Human Maintenance) من وقت لآخر، وهى العمليات التى تظهر من خلال إعادة تعليم الأفراد أو إعادة تدريبهم بشكل يتلاءم مع:

١- استخدام الآلات الجديدة أو المتطورة.

٢- انتقال الفرد إلى عمل آخر يتناسب مع مؤهلاته وكفاءاته المختلفة[4].

ولقد أكدت الإحصائيات أن النسبة المئوية لمعدل البطالة فى المتوسط للعديد من السنوات خلال الستينات فى كندا تبلغ ١٨,٧٪ للأفراد الذين لم يكملوا الدراسة

---

(1) H. S. Houthakker, "Education and income". in *Education and the Economics of Human Capital.*, Ronald A. Wykstra (ed.), New York, The Free Press, 1971, pp. 116 - 125.

(2) Selma J. Mushkin, "Health as an investment", *Journal of Political Economy*, Vol. 70, 1962, pp. 129 - 57.

(3) Burton A. Weisbrod, "Investing in human capital", in *Education and the Economics of Human Capital.*, Ronald A. Wykstra (ed.), New York, The Free Press, 1971, p. 75.

(4) ___________, "Education and investment in human capital", *Journal of Political Economy*, 5 (October 1962). pp. 109 - 110.

الابتدائية، فى حين تصل هذه النسبة إلى ٢,٧٪ للأفراد الذين أنهوا المرحلة الثانوية. وتشير هذه الاحصائيات خلال نفس الفترة إلى أن الأفراد الذين تلقوا تعليما لمدة ٨ سنوات فى الولايات المتحدة قد بلغ معدل البطالة بينهم ٧,٢٪، فى حين بلغ هذا المعدل ١,٥٪ للأفراد الذين أكملوا ١٨ عاما من الدراسة. ولايختلف أثر التدريب فى زيادة فرص التوظف بين الأفراد عن التعليم. وتشير دراسات المتابعة التى أجريت على الأفراد المتدربين فى الولايات المتحدة خلال نفس الفترة إلى أن ٧٥٪ من أفراد العينة التى يبلغ عددها ٥١٠ متدربا قد وجدوا عملا، كما أن ٤٠٪ منهم قد وجدوا مثل هذا العمل بعد أن قضوا ١٥ أسبوعا دون أن يحصلوا عليه. وبناء عليه فقد تبين أن الأفراد الذين أنهوا فترة التدريب قد عملوا لفترة تبلغ فى المتوسط ٧,٦ أشهر من الفترة الزمنية للعمل التى تقدر بحوالى ١٢ شهرا، في حين عمل الأفراد غير المتدربين حوالى ٤,٧ أشهر فى المتوسط[1].

ثالثا: الأثر على زيادة حركية عنصر العمل:

يؤدى الاستثمار فى العنصر البشرى إلى زيادة حركية عنصر العمل. فبمجرد أن يحصل الفرد على علومه ومعارفه حتى يستشعر فى نفسه الرغبة القوية فى ترك العمل الحاضر والبحث له عن عمل آخر، كما يفكر فى ترك القطاع الذى يتصف بالإنتاجية المتدهورة إلى القطاع الذى يتوفر فيه فرص العمل المناسبة[2].وتبدو أهمية التعليم والتدريب فى سهولة انتقال الأفراد من الناحية الاقتصادية من خلال مايمكن أن يؤديه التعليم أو التدريب من تغييرات عديدة تتمثل فى تغييرات هيكلية فى طبيعة العمل، وهيكل العمالة نفسها، بما فيها التغيرات النوعية لقوة العمل، والتغيرات فى التركيب الوظيفى. وتظهر التغيرات الهيكلية فى طبيعة العمل من خلال الجهود الذهنية التى يمارسها الفرد المتعلم، فكلما ازدادت درجة تعليمه كلما ازدادت فرص التحاقه بالأعمال التى تحتاج إلى التفكير الذهنى. وبمعنى آخر، فإن الأفراد الذين لم يحصلوا على التعليم تتضاءل أمامهم هذه الفرص مما يترتب عليه قيامهم بالأعمال الشاقة التى تحتاج إلي المجهود العضلى. ولايعنى هذا القول أن التغير الذى طرأ على طبيعة العمل لم يتطرق إلى

(1) Gerald S. Somers and Ernst W. Stromsdorfer, "A benefit - cost analysis of manpower retraining. "in ***Human Capital Formation and Manpower Development***, Ronald A. Wykstra (ed.), New York, The Free Press, 1971., pp. 385 - 396.

(2) Theodore W. Schultz, ***Op.Cit.***, pp. 39 - 41.

هذه الأعمال، بل على العكس من ذلك تماما ويمكن إقامة الدليل عليه من واقع تغير طرق الإنتاج التى استدعت نوعا من المعرفة فى إدارة الآلات وإصلاحها عند التوقف[١].كما تحدث تغييرات فى هيكل العمالة، ذلك أن انتقال العمال من قطاع لآخر، والتطورات التكنولوجية التى سادت كل صناعة على حدة، الاكتشافات الفنية الحديثة، كل هذه العوامل أدت إلى زيادة الطلب الكلى على أفراد القوى العاملة المتدربة أو التى تم تعليمها وهبوط الطلب على الأفراد غير المتعلمين. وبناء على ذلك فإن الاستثمار فى العنصر البشرى يحدث تغييرا فى التركيب المهنى للسكان حسب النشاط الاقتصادى - لما يساهم به التعليم والتدريب من مرونة انتقال الأفراد من قطاع لآخر - حيث يتوقع الاقتصاديون ارتفاع نسبة العاملين فى الصناعات التحويلية وقطاع الخدمات وقطاع العلوم والتكنولوجيا نتيجة لذلك[٢]. وهو الأمر الذي يساعد على إعادة تخصيص الموارد فى المجتمع لصالح هذه القطاعات ذات الإنتاجية المرتفعة. كما يتوقع الاقتصاديون استمرار حدوث تغييرات فى الهيكل النوعى لقوة العمل، حيث تزداد نسبة اشتغال المرأة إلى إجمالى القوة العاملة، نتيجة لزيادة تعليم المرأة وانخفاض الأمية بين الأفراد الذكور الذين لايسمحون للمرأة بالنزول إلى سوق العمل[٣].

١

(1) Manuel Zymelman, *Op. Cit.*, p. 107.

(2) Malcolm S. Adiseshiah, *"Let my Country Awake"*, Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organiztion (UNESCO), 1970, p. 164.

(3) Ester Peterson, "Woman in the labour force", ***Human Resources: Training of Scientific and Technical Personnel***, New York: United States Agency for International Development, February 1963, pp. 105 - 107.

الفصل الرابع

أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى فى النظم الوضعية

توصل الباحث فى الفصل الأول إلى أن الفكر الوضعى المعاصر ينظر إلى رأس المال عموما على أنه يتكون من شقين. الأول هو رأس المال المادى والثانى هو رأس المال البشرى، وقد أطلق عليهما معا مصطلح رأس المال الشامل. والفكر الوضعى المعاصر يرى أن هذه الرؤية لرأس المال أمر ضرورى لرسم السياسات الاقتصادية التى تسعى إلى تحقيق النمو والتنمية الاقتصادية في كل من البلاد المتقدمة والآخذة في النمو علي الترتيب وعلي حد سواء. ويمكن القول عموما - وبناء على ذلك - أن النظر إلى التنمية الاقتصادية باعتبارها عملية لتكوين رأس المال الشامل يعطى الأساس الموحد الذى يستخدمه الفكر الوضعى فى تفسير التطور الاقتصادى الذى حدث فى الماضى، كما يعطى الأسس التى يمكن الاسترشاد بها فى رسم السياسات الاقتصادية والاجتماعية التى يمكن أن تدفع بعجلة التنمية فى المستقبل(١).

ونبدأ هذا الفصل ببحث المعايير المستخدمة لتحديد أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى فى النظم الوضعية، أى المعايير التى يحتكم إليها والتى على أساسها يتم تخصيص الموارد للاستثمار فى العنصر البشرى. يعقب ذلك مناقشة لسياسات الاستثمار فى العنصر البشرى فيما يتعلق بالمعايير والمؤشرات التى يتم استخدامها فى رسم وتقويم هذه السياسات. بالإضافة إلي استعراض أهم المشاكل التطبيقية التى تواجه هذه السياسات. ونختتم هذا الفصل باستعراض موجز لأهم اتجاهات الاستثمار فى العنصر البشرى فى دول العالم المختلفة حاليا ومستقبلا. وعلى ذلك يمكن تقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: أولويات تخصيص الموارد للاستثمار فى العنصر البشرى.

المبحث الثانى: سياسات الاستثمار فى العنصر البشرى (المعايير - المؤشرات - المشاكل).

المبحث الثالث: نظرة على الوضع الحالى والمستقبلى للاستثمارات البشرية فى دول العالم.

---

(١) مجد الدين محمد عبد الجواد، مرجع سابق، ص ص ٧٢ - ٧٨.

المبحث الأول

أولويات تخصيص الموارد للاستثمار فى العنصر البشرى

تعتمد تنمية الجانب الإنتاجى للعنصر البشرى وبالتالى مدى مساهمته فى عملية التنمية الاقتصادية فى المجتمع على مدى الدقة فى تحديد أولويات تخصيص الموارد للاستثمار فى العنصر البشرى والتساؤل الذى يطرح نفسه الآن هو: فى أى مجالات الاستثمار البشرى يجب توجيه الجزء الأكبر من هذه الاستثمارات؟ أو بمعنى آخر، كيف يتم تخصيص الموارد المتاحة للمجتمع على المجالات الاستثمارية المختلفة من أجل تنمية العنصر البشرى؟ ونستطيع صياغة هذا التساؤل بطريقة ثالثة هى: ما المعايير التى يحتكم إليها والتى على أساسها يتم توجيه الاستثمارات المخصصة لتنمية العنصر البشرى فى الفكر الوضعى؟ وقبل الإجابة على هذا التساؤل لابد وأن نشير إلى بعض الملاحظات الهامة:

أولا: أن موضوع هذا البحث يتناول أولويات (أو معايير) الاستثمار فى المجالات المختلفة لتنمية الجانب الإنتاجى للعنصر البشرى. وسيحاول الباحث أن يبين المعايير التى يتم على أساسها تخصيص الموارد المتاحة على هذه المجالات المختلفة، ويتم ذلك فى إطار من التحليل الكلى Macro وليس الجزئى Micro. وبمعني آخر، فإن أى مجتمع سيواجه بنوعين من التفضيلات عند قيامه بعملية تخصيص الموارد لتنمية العنصر البشرى هما:

أ- المفاضلة بين الاستثمار فى الجانب الإنتاجى للعنصر البشرى وبين الاستثمار فى التكوين المادى الرأسمالى. وقد حاول الباحث أن يبين وجهة نظر الفكر الوضعى بالنسبة لهذا التفاضل فى الفصل الأول.

ب- المفاضلة بين المجالات المختلفة لتوجيه الاستثمارات الخاصة بتنمية الجانب الإنتاجى للعنصر البشرى. وقد سبق الإشارة إلى هذه المجالات (التعليم والصحة والتدريب ... الخ) فى الفصل السابق. وهو ماسنحاول أن نبينه فى هذا المبحث.

ثانيا: أن عملية الإنفاق من أجل تنمية الجانب الإنتاجى للعنصر البشرى يمكن دراستها على مستويين: الأول يتعلق بالإنفاق العام - أى قيام الحكومات المركزية بتخصيص

جزء من مواردها الاقتصادية المتاحة لتنمية الجانب الإنتاجي للعنصر البشرى، وهو ماسندرسه ونوليه عناية خاصة. والثانى يتعلق بالإنفاق الخاص من جانب الأفراد أنفسهم لتنمية استعداداتهم وقدراتهم الإنتاجية وهو مانشير إليه فقط دون الخوض فيه بمزيد من التفاصيل. ويرجع السبب فى ذلك إلى أن البيانات والمعلومات المتاحة حتي الآن تكاد تغطى فقط الإنفاق الحكومى المركزي على مجالات الاستثمار فى العنصر البشرى.

ثالثا: ترتبط هذه الملاحظة أيضا بالملاحظة السابقة، وتتمثل فى أن دراسات الاستثمار فى العنصر البشرى تعد دراسات حديثة نسبيا، فلم يبدأ الاهتمام الجاد فى الفكر الوضعى بهذا الموضوع إلا منذ بداية الستينات من هذا القرن على يد شولتز (١٩٦٠). ولذا فإن هذا الموضوع لم يأخذ بعد الوقت ولا الجهد ولا الدراسات العلمية الكافية، ولازال هناك تفريعات كثيرة جدا يمكن الخوض فيها بالبحث العلمى. كما أن هناك العديد من الانتقادات والمشاكل التطبيقية التى تعترض سياسات الاستثمار فى العنصر البشرى فى الفكر الوضعى، سوف نتناولها بالدراسة فى المبحث الثانى من هذا الفصل. ولعل أول وأهم المشاكل التى يمكن أن تعترضنا وتتعلق بالمبحث الحالى هى أن الإنفاق الحكومى المركزى على التعليم والصحة والتدريب ....الخ يمكن أن يكون فى شق منه إنفاقا استثماريا وفى الشق الآخر إنفاقا استهلاكيا - وقد أشرنا إلى هذه المشكلة فى الفصل الأول - ولذا فإن تخصيص الموارد على هذه المجالات قد لايكون لأهداف إنتاجية اقتصادية بحتة وإنما أيضا لأهداف اجتماعية إنسانية استهلاكية محضة.

رابعا: أن معظم الدراسات الاقتصادية الوضعية التي تعلقت بالاستثمار فى العنصر البشرى قد ركزت على التعليم كمجال رئيسى لتنمية العنصر البشرى، بينما لم تحظ المجالات الاستثمارية الأخرى (كالصحة والتدريب .... الخ) إلا باهتمام نادر من علماء الاقتصاد[1]. ولذا فإن الباحث سيعرض (إجماليا) للأولويات الاستثمارية فى عملية تخصيص الموارد على كل هذه المجالات. وفى إطار ذلك يتناول بشئ من التفصيل مجالى التعليم والصحة على اعتبار أن الفكر الوضعى قد أولى التعليم

---

(١) أحمد نزاد على فهمى، الموارد البشرية وسياسات التنمية فى الاقتصاد الكويتى، رسالة دكتوراه فى الاقتصاد، كلية التجارة، جامعة الاسكندرية، ١٩٧٩، ص ص ٣٤٩ - ٣٥٢.

اهتماما رئيسيا[١]، يليه على الترتيب الصحة.

يشير التحليل التنظيرى إلى أن عملية تحديد أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى تتوقف على معيارين رئيسيين. أولهما يتمثل فى الأهداف التى يرنو المجتمع إلي تحقيقها فى ظل الظروف السائدة فيه. أما المعيار الثانى فيتمثل فى تحليل (التكاليف - المنافع) Cost - Benefit Analysis[٢]. وفيما يلى سنستعرض كلا من هذين المعيارين وأثرهما علي عملية تحديد أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى

المعيار الأول: الأهداف والظروف السائدة فى المجتمع:

تتوقف أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى على كل من أهداف وظروف المجتمع. ويمكن تحديد الخطوط العريضة لأهداف كل من المجتمعات النامية والمتقدمة على حد سواء فيما يلى:

١- تحقيق التنمية الاقتصادية للدول النامية أو استمرارية النمو الاقتصادى للدول المتقدمة.

٢- تحقيق العدالة فى توزيع الدخول والثروات.

٣- توفير قدر معقول من الاستقرار الاقتصادى والاجتماعى والسياسى.

وتتراوح الأهمية النسبية المعطاة لكل هدف من هذه الأهداف وفقا لظروف المجتمع المختلفة. فالمجتمعات النامية التى تسعى إلى تحقيق أقصى قدر ممكن من التنمية الاقتصادية وفى نفس الوقت لاتتوافر لديها موارد مالية كافية ستضطر إلى توجيه القدر الأكبر من هذه الموارد إلى الاستثمار المادى ولن ينال الاستثمار البشرى إلا قدر ضئيل من

\

(١) يشتمل التعليم أيضا على التدريب الوظيفى والتدريب قبل العمل، فقد اعتبرت معظم الدراسات الوضعية أن التدريب جزء من العملية التعليمية المتكاملة ومن أهم الاقتصاديين الوضعيين الذين قاموا بهذا الدمج كل من شولتز وبيكر.

انظر:

- Theodore W. Schultz, *Op. Cit.*
- Gary S. Becker, *Op. Cit.*

(2) Campbell R. Mc Connell and Stanley L. Brue, *"Contemporary Labor Economics"*, Second Edition, Mc Graw - Hill Book Company, Singapore, 1989, pp. 77 - 79, pp. 88 - 90.

هذه الموارد يوجه أساسا إلى التعليم الأولى والتدريب المهنى من أجل الإسراع بإعداد وتوفير ذلك القدر من القوى العاملة اللازمة لتنفيذ خطط التنمية. أما بالنسبة للمجتمعات التى حققت قدرا معقولا من التنمية الاقتصادية ثم بدأت فى توجيه قدر أكبر من الاهتمام إلي هدف تحقيق العدالة فى توزيع الدخول والثروات فإنها تستخدم جزءا كبيرا من الموارد المتاحة لديها وكذلك الأدوات الاقتصادية المختلفة لتحقيق هذا الهدف. وهذا يعنى أن تقدم هذه المجتمعات خدمات التعليم الأولى وخدمات الرعاية الصحية مجانا أو بتكلفة منخفضة لذوى الدخول المنخفضة من أجل الحد من التفاوت في توزيع الدخول والثروات فى الأجل القصير. أما فى الأجل الطويل فستعنى تلك المجتمعات بتوفير قدر كاف من التعليم بمراحله المختلفة بالإضافة إلى التدريب المهنى بتكاليف منخفضة لذوى الدخول المنخفضة حتى تتيح لهم الفرصة لتحسين دخولهم فى الأجل الطويل. وفيما يتعلق بتلك المجتمعات التى تهدف أساسا إلى تحقيق قدر معقول من الاستقرار الاقتصادى والاجتماعى والسياسى فإنها تسعى إلى الاقتراب من مستوى التوظف الكامل. وهذا يعنى توجيه جزء كبير من الموارد إلى تلك المجالات التى تساعد على تحقيق هذا الهدف. وفى هذه الحالة تزداد أهمية التعليم والتدريب والانتقال الاقتصادى فى التوفيق بين نوعية وكمية فرص العمل المتاحة وبين إمكانيات وكفاءات أفراد المجتمع بما يخدم تحقيق التوظف الكامل وبالتالى تحقيق هدف الاستقرار الاقتصادى والاجتماعى والسياسى.

وتجدر الإشارة إلى أن أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى لايتم تحديدها بمثل هذه الطريقة المبسطة للغاية، حيث نجد أن الأهداف السابق ذكرها تتداخل بل وفى بعض الأحيان تتعارض فيما بينها. ورغم ذلك فهذا لايعنى التقليل من أهمية أهداف وظروف المجتمع فى تحديد أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى وإنما يعنى أن تحديد هذه الأولويات يتطلب كشرط ضرورى معرفة كبيرة بالأهمية النسبية المعطاة لكل هدف من الأهداف السابقة وظروف كل مجتمع على حده.

المعيار الثانى: تحليل (التكاليف - المنافع) Cost - Benefit Analysis

ترجع بداية فكرة (التكاليف - المنافع) إلى أصحاب مدرسة المنفعة، التى كانت ترى - عند اختيار السياسات الاقتصادية والاجتماعية - ضرورة تقييم النتائج المتوقعة - سواء فى صورة منافع أو تكاليف - لكل سياسة على حدة (بالنسبة للمجتمع ككل). ويتم

اختيار السياسة التى تؤدى إلى تعظيم الفرق بين المنافع والتكاليف. وقد كان يعاب على أصحاب مدرسة المنفعة التقليديين افتراضهم إمكانية القياس الكمى لكل من المنافع والتكاليف المتوقعة من كل سياسة اجتماعية واقتصادية على حدة. ويعتبر تحليل (التكاليف - المنافع) تبنى لهذه الفكرة القديمة. وقد تم تطويره بحيث يعطى أوزانا مرجحة لكافة المتغيرات النوعية التى لانستطيع قياسها كميا وذلك للتغلب على الانتقادات الموجهه لهذا المدخل(١).

وبالرغم من أن تحليل التكاليف - المنافع يمكن استخدامه عند القيام باتخاذ القرارات فيما يتعلق باستخدام موارد المجتمع المحدودة. وأنه ليس مجرد تحليل مالى وإنما يتضمن أيضا فى تقييمه نواحى اجتماعية واقتصادية ويسعى إلى تحقيق هدفين رئيسيين. يتعلق الأول بالفاعلية الاقتصادية فى استخدام الموارد المتاحة للمجتمع وتحقيق التنمية الاقتصادية، بينما يتعلق الثانى بتحقيق الأهداف الاجتماعية وإعطاء كل هدف منها وزنا ترجيحيا معينا قد يرتفع (أو ينخفض) نسبيا وفقا لارتفاع (أو انخفاض) أهميته النسبية فى المجتمع. وبالرغم من أنه يلعب دورا مهما بالنسبة لتخطيط السياسات العامة. إلا أن النتائج التى نتحصل عليها من هذا التحليل لاتؤخذ بصفة عامة على أنها المعيار الوحيد فى عملية اتخاذ القرار (أو تخصيص الموارد). ففى أغلب الأحيان، يتم التعامل مع نتائج هذا التحليل على أنها عنصر واحد فقط من بين عناصر متعددة فى عملية سياسية واسعة تهدف إلى الوصول إلى القرارات الأكثر قبولا فى المجتمع(٢).

وبدون الدخول فى التفاصيل الفنية والنماذج القياسية لتحليل (التكاليف - المنافع) - نظرا لطبيعة الدراسة - يمكن عرض إطار عام لهذا التحليل. فالمنافع (العوائد) تنقسم إلى فئتين رئيسيتين: الأولى هى العوائد المباشرة (العوائد الاقتصادية للاستثمارات البشرية) والثانية هى العوائد غير المباشرة (العوائد الاجتماعية). وبالمثل تنقسم التكاليف إلى فئتين رئيسيتين: الأولى هى التكاليف المباشرة (مقدار الموارد المخصصة للاستثمار البشرى) والثانية هى التكاليف غير المباشرة (التكلفة الاجتماعية أو تكلفة الفرصة البديلة). وحيث إن العوائد الناتجة عن عملية الاستثمار في العنصر البشرى وكذلك تكاليف هذه العملية، قد تتحقق أو تنفق عند نقاط زمنية معينة مختلفة، فإن المقارنة

---

(1) Leonard Ortolano, "*Environmental Planning and Deision Making*", John Wiley and Sons., Toronto - Canada, 1984, pp. 12 - 14.

(2) *Ibid*,p. 186.

المقصودة بين التكاليف والمنافع المصاحبة لعملية الاستثمار البشرى تتطلب أن تقارن هذه التكاليف والمنافع فى حدود نقطة زمنية مشتركة. وهذا يتطلب استخدام معدل خصم مناسب لكل من التكاليف والمنافع الحاضرة والمستقبلية. ويمكن تطوير هذه الطريقة بحيث نستطيع احتساب معدل العائد الداخلى للاستثمار فى العنصر البشرى، وهو سعر الخصم الذى يساوى بين القيمة الحالية للعوائد الصافية المتوقعة من عملية الاستثمار فى العنصر البشرى وبين التكلفة الحالية لهذا الاستثمار. ونستطيع مقارنة معدل العائد الداخلى هذا بمعدلات العوائد الداخلية للفرص الاستثمارية الأخرى للوقوف على مدى ربحية وأهمية هذا النوع من الاستثمار[١].

وتجدر الإشارة إلى أننا سنقوم عند تعرضنا للعوائد المباشرة بتناول طرق تقدير هذه العوائد من كل من التعليم والصحة كل على حدة بينما يتم تناول التعليم والصحة عند التعرض للعوائد غير المباشرة وكذلك التكاليف المباشرة وغير المباشرة بصورة إجمالية. ويرجع السبب فى ذلك إلى أن جانب العوائد المباشرة قد تم تناوله بكثير من التحليل والتفصيل لكل من المجالين فى الدراسات المختلفة بينما لم يتم تناول الجوانب الأخرى من التحليل بنفس الدرجة من التفصيل.

أولاً: العوائد الاقتصادية للاستثمارات البشرية (العوائد المباشرة)[٢]:

ويقصد بها "القيمة النقدية للدخول الدورية المتوقعة التى يحصل عليها الفرد خلال عمره الإنتاجى بعد أن تتم تنميته بإحدى وسائل التنمية البشرية"[٣].ولايقتصر مفهوم العائد على الجانب النقدى منه، بل يمكن أن يظهر ذلك فى الأشكال العينية الأخرى مثل: الإقامة مجانا فى سكن معين، أو إمتلاك قطعة من الأرض، أو الحصول على جزء من العائد عينا كأجر له. وعلى الرغم من اتفاق جميع الآراء على أهمية العوائد الاقتصادية للاستثمارات البشرية، إلا أنه بالنظر إلى صعوبة تحديد مفهوم دقيق لطبيعة الاستثمار فى العنصر البشرى، فإن خلافا كبيرا لا يزال يدور حول كيفية قياس الناتج المتولد من عملية الاستثمار ذاتها[٤].

(1) Campbell R. Mc Connell and Stanley L. Brue, ***Op. Cit.***, pp. 80 - 85.

(٢) إسماعيل إبراهيم الشيخ درة، مرجع سابق، ص ص ٣٥٨ - ٣٩٥.

(3) See the following articles:
   a- E. F. Renshaw, "Estimating the returns to education", in *The Economics of Education*, Paris: UNESCO, 1968, pp. 560 - 570.
   b- John Vaizey, "The returns of education", in *The Economics of Education*, Paris: UNESCO, 1968, pp. 592 - 602.

(4) H. Myint, "Social flexibility, social discipline and economic growth", *International Journal of Social Scinces*, Vol. XVI, No. 2, 1964, pp. 252 - 260.

وتمتاز العوائد الاقتصادية للاستثمارات البشرية بالعديد من الخصائص والتى أهمها ارتفاع هذا العائد بالمقارنة بغيره من العوائد، هذا بالإضافة إلى طول الفترة الزمنية لاجتناء العائد الاقتصادى من الاستثمارات البشرية فحياة الإنسان قد تزيد عن خمسين عاما، وهذا يتطلب استثمارات صيانة للقوى البشرية. كما تتميز الاستثمارات البشرية بعدم خضوعها لقانون تناقص الغلة، فالاستخدام الكثيف لوسائل التربية فى الإنسان وزيادة عدد السنوات الدراسية أو زيادة عدد ساعات التحصيل العلمى ... الخ غالبا مايؤدى إلي تحسين النوعية وزيادة الإنتاجية. وقد أشار إلى ذلك هاريسون حيث أكد أن زيادة الاستثمارات فى الإنسان قد لاتخضع إلى حد كبير لقانون تناقص الغلة[١]. وفيما يلى سنتناول بالتحليل كيفية حساب العوائد الاقتصادية من الاستثمار فى كل من التعليم والصحة.

١- العوائد الاقتصادية من الاستثمار فى التعليم: تنقسم الطرق المختلفة لقياس العائد الاقتصادى من الاستثمار فى التعليم إلي أربع طرق[٢]:

(أ) طريقة تقدير الزيادة فى الدخل الفردى أو الدخل القومى: وتقوم هذه الطريقة على محاولة الربط بين زيادة الإنفاق على التعليم (التكلفة الحدية للتعليم) وبين نمو الدخل (العائد الحدى)، أو نمو التكوين الرأسمالى المادى (الزيادة الحدية فى رأس المال المادى). وإذا أمكن قياس الزيادة الحدية فى الدخل الفردى الراجعة إلى الزيادة الحدية فى الإنفاق على التعليم، فإن هذا المؤشر الهام يمكن استخدامه عند اتخاذ القرارات المتعلقة بتخصيص الموارد. وقد استخدم شولتز هذه الطريقة ووجد أن حجم الموارد التى وجهت إلى التعليم فى الولايات المتحدة الامريكية خلال الفترة من عام ١٩٠٠ إلى عام ١٩٥٦ قد زادت بحوالى ثلاثة أمثال ونصف بالقياس إلى إجمالى التكوين الرأسمالى المادى مقوما بالدولار، وهذا يعنى أن التعليم باعتباره استثمارا يكون أكثر جاذبية بمقدار ٣,٥ مرة من الاستثمار المادى[٣]. وقد قام شولتز بحساب إجمالى رصيد الدولة من "رأس المال التعليمى" خلال فترات زمنية مختلفة، حيث جمع إجمالى الإنفاق على مختلف أنواع التعليم العام (بعد استقطاع الاستهلاك المناسب) إلى

(1) Frederick Harbison and Charles Myers, *Op. Cit.*, p. 219.
(2) *Ibid*, pp. 5 - 11.

- مجد الدين محمد عبد الجواد، مرجع سابق، ص ص ٤١ - ٥٢.

(3) Theodore W. Schultz, "Education and economic growth", *Op.Cit.*, p. 60.

إجمالى قيمة الدخول التى ضحى بها أصحابها حتى يتمكنوا من الالتحاق بمراحل التعليم المختلفة (تكلفة الفرصة البديلة). وقد توصل شولتز إلي أن الاستثمار فى التعليم الثانوى فى الولايات المتحدة الأمريكية قد زاد خلال الفترة ١٩٠٠ - ١٩٥٦ بمقدار ١٣٥ مرة (من ٨١ مليون دولار عام ١٩٠٠ إلى ١٠٩٤٤ مليون دولار عام١٩٥٦، بأسعار ١٩٥٦)، وقد بلغت هذه الزيادة فى التعليم العالى نحو ١١٠ مرة (من ٩٠ مليون دولار عام ١٩٠٠ إلى ٩٩٠٣ مليون دولار عام ١٩٥٦، بأسعار ١٩٥٦) أما عن رصيد الولايات المتحدة من رأس المال التعليمى للقوى العاملة فقد ارتفع من ٦٣ بليون دولار عام ١٩٠٠ إلى ٥٣٥ بليون دولار عام ١٩٥٧ (بأسعار ١٩٥٦)، كما أن نسبة رصيد الولايات المتحدة من رأس المال التعليمى إلى رصيدها من رأس المال المادى قد ارتفعت من ٢٢٪ عام ١٩٠٠ إلى ٤٢٪ عام ١٩٥٧[1].

(ب) طريقة الفائض فى تحديد مدى مساهمة التعليم فى الدخل القومى الإجمالى: وتقوم هذه الطريقة بحساب إجمالى الزيادة فى الناتج القومى بالدولة خلال فترة زمنية معينة، ثم إرجاع مايمكن إرجاعه من هذه الزيادة إلى العناصر الإنتاجية المعروفة (الأرض ورأس المال والعمل)، ثم نسبة الباقى (الفائض) إلى مايطلق عليه "مجموعة العوامل الإنتاجية الغير محددة" والتى منها التقدم الفنى وانتشار المعرفة والتعليم والكفاءة الإدارية واقتصاديات الحجم والسياسة الحكومية والاستثمار في العنصر البشرى، ويمثل التعليم والبحث العلمى الجزء الأكبر فيه. وهناك العديد من الوسائل التى يمكن من خلالها تطبيق هذه الطريقة عمليا. فيمكن إعداد سلاسل زمنية لعناصر الإنتاج المختلفة (لعنصر العمل المستخدم على أساس عدد ساعات العمل مثلا، ولعنصر رأس المال مع مراعاة استخدام الأسعار الثابتة، ولعنصر الأرض بنفس الطريقة) ثم مزج هذه السلاسل الزمنية فى جدول شامل لعناصر الإنتاج المستخدمة (مع استخدام مقدار ماساهم به كل عنصر من عناصر الإنتاج فى الناتج القومى كأداة للترجيح) ثم يقارن معدل النمو فى جدول عناصر الإنتاج الإجمالى هذا (المدخلات) مع معدل النمو الذى يمكن التوصل إليه من جدول إجمالى آخر يضم كافة المنتجات التى قام المجتمع

---

(1) Theodore W. Schultz," Capital formation by education", *Journal of Political Economy*, Vol. 67, No. 6, Dec, 1960, pp. 571 - 583.

بإنتاجها خلال فترة السلسلة الزمنية (المخرجات). وعن طريق عملية طرح بسيطة يمكن التوصل إلى "الفائض" أو "الباقى" وهو مايمثل العوامل الأخرى. وقد استخدمت هذه الطريقة لتحديد مقدار هذا الفائض بالنسبة للمجتمع الأمريكى. فقدرت الزيادة السنوية فى الجدول المركب الممثل للمدخلات بحوالى ١,٩٪ فى المتوسط، كما قدرت الزيادة السنوية فى الجدول المركب الممثل للمخرجات بحوالى ٣,٥٪ فى المتوسط خلال الفترة من ١٨٨٩ وحتى ١٩٥٧. وبذلك يكون الفائض حوالى ١,٦٪ فى السنة، وهو مايعادل حوالى ٤٦٪ من قيمة الزيادة فى إجمالى الناتج القومى[١]. كما يمكن قياس مدى مساهمة الفائض (التعليم والبحث العلمى) فى الناتج القومى الإجمالى على أساس وضع هذه المساهمة فى صورة نسبة أو معدل للزيادة فى الناتج لكل وحدة من وحدات عنصر العمل المستخدم بدلا من وضعها فى صورة معدل للزيادة فى الناتج الكلى. وباتباع هذه الطريقة وباعتبار أن متوسط معدل الزيادة السنوية فى الناتج بالنسبة لكل وحدة من وحدات عنصر العمل المستخدمة يبلغ ٢٪ فإنه يمكن إرجاع حوالى ٨٠٪ من الزيادة فى إنتاج وحدة العمل المستخدمة إلى الفائض أى أن ٢٠٪ فقط من هذه الزيادة يرجع إلى عنصر رأس المال المادى[٢].

وتنتقد الطريقة السابقة على أساس أنها تجاهلت التأثير التبادلى الذي يحدث عادة بين عنصر رأس المال وعنصر التقدم العلمى والتعليم. كما أغفلت التحسن النوعى الذى يطرأ على رأس المال عبر الزمن وهو مايعبر عنه بالإنتاجية. أما الانتقاد الرئيسى فيتمثل فى أن هذا الفائض يحتوى على عناصر يمكن إرجاعها إلى التغيير فى الإنتاجية الناشئ عن وفورات الحجم الكبير وإلى التحسن الذى يطرأ على المستوى الصحى للعمال وإلى عوامل أخرى متعددة. فهذا الفائض قد يساهم فيه التعليم العام والخاص، الرسمى وغير الرسمى، وتقدم البحث العلمى، والتغيير فى علاقات الإنتاج وفى النظام الاقتصادى السائد وفى المؤسسات الاقتصادية الموجودة بالمجتمع وإلى غير ذلك من العوامل التى يتكون منها هذا الفائض المعروفة وغير المعروفة (نظرا لتعدد العوامل التى يمكن أن تساهم فى خلق الفائض وعدم معرفتنا بمدى مساهمة كل منها، أطلق أحد علماء الاقتصاد وهو

(١) مجد الدين محمد عبدالجواد، مرجع سابق، ص ص ٤٣ - ٤٤.

(٢) المرجع السابق، ص ص ٤٤ - ٤٥.

- Frederick Harbison and Charles A. Myers, *Op. Cit.*, pp. 6 - 9.

موسى ابراموفيتز Moses Abramovitz اسم مقياس الجهل علي هذا الفائض حيث يرى أن هذا الفائض مقياس لمدى جهلنا بحقيقة أمره)[١]. الأمر الذى يستدعى مزيدا من البحث للتأكد من أن هذا الفائض قد تكون فقط بفعل العوامل الأخرى (غير عناصر الإنتاج) وكذلك البحث فى نصيب كل عامل من هذه العوامل الأخرى. إنها خطوة فى الإتجاه الصحيح ولكنها ليست سوى خطوة أما إذا اعتمدنا عليها فقط فهى فعلا مقياس للجهل.

(جـ) **طريقة قياس معدل العائد الداخلى من الإنفاق على التعليم:** وتقوم على أساس مقارنة دخول الأفراد الذين حصلوا على قسط أكبر من التعليم بدخول الأفراد الذين حصلوا على قسط أقل من التعليم. حيث تحسب دخول الأفراد على مدي الحياة، ويوضع متوسط الفروق الدخلية بين الأكثر تعليما والأقل تعليما فى صورة معدل أو نسبة للعائد السنوى الذي يحصل عليه الفرد نتيجة إنفاقه على التعليم. وهناك زاويتان مختلفتان يمكن النظر من خلالهما إلى العائد من الإنفاق على التعليم. الزاوية الأولى تتعلق بالعائد الفردى، والزواية الثانية تتعلق بالعائد الاجتماعى المتمثل فى زيادة الإنتاجية. وبالنسبة للعائد الفردى، فإننا نبحث عن متوسط الفروق الموجودة بين الدخول الصافية (بعد استقطاع الضرائب) للأفراد الحاصلين على مستويات مختلفة من التعليم. ويعد هذا الفرق مقياسا لمقدار العائد الشخصى الذي يتمتع به الفرد من جراء حصوله على مستوى معين من التعليم. وهو مايجب أن يضعه الفرد فى اعتباره عند الإنفاق على نوع معين من أنواع التعليم (بافتراض تحمل الفرد للجزء الأكبر من نفقات التعليم). وتستطيع الدولة استخدام نفس هذا المقياس لتقدير ذلك الجزء من تكلفة التعليم، الذى يجب أن يتحمله الأفراد بأنفسهم. أما فيما يتعلق بالعائد الاجتماعى أو زيادة الإنتاجية، فإننا نهتم بالبحث فى متوسط الفروق الدخلية بين الأفراد الناتجة عن اختلاف مستويات التعليم بينهم وأثر تلك الفروق على الإنتاج. فالاختلاف فى دخول الأفراد إنما يعكس فى حقيقة الأمر الاختلاف فى إنتاجيتهم (بافتراض سيادة مبادئ الاقتصاد الحر). وعموما فإن كلا الزاويتين (الخاصة والعامة) تتشابهان من حيث المشاكل التى تثيرانها ومن حيث الإجراءات التى تتبع بشأنهما (مع ملاحظة وجود اختلافات ناشئة من اختلاف طبيعة كل منهما عن الآخر). فتحديد

(١) المرجع السابق، ص ص ٤٥ - ٤٦.

معدل العائد من الإنفاق على التعليم سيتأثر بلاشك بالهدف الذى نسعى إلى تحقيقه كما يتأثر بوجهة نظر الباحث ذاتها. فلو كان الهدف هو قياس معدل العائد الشخصى فإننا نأخذ بوجهة النظر الأولى ومن ثم نحدد التكلفة الخاصة للتعليم بما فى ذلك تكلفة الفرصة البديلة دون أن ندخل فى ذلك التكلفة العامة التي تحملها المجتمع. ولوكان الهدف هو قياس العائد الاجتماعى فإننا نتبع وجهة النظر الثانية ومن ثم نقيس جميع أوجه الإنفاق العام على التعليم بما فى ذلك تكلفة الدعم. أما من الدخل ففى الحالة الأولى ننظر إلى الدخل الصافى المتحقق للفرد، وفى الحالة ننظر إلى الدخل القومى للمجتمع بأسره. وعموما فإن طريقة قياس العائد من الإنفاق على التعليم تتمتع بمميزات عديدة أهمها أنها تقوم بالربط المباشر بين العوائد الناتجة عن التعليم وبين تكلفة هذا التعليم بطريقة يمكن من خلالها توفير بيانات ومعلومات تتعلق بمدى ملاءمة حجم الاستثمارات الكلية الموجهة إلى قطاع التعليم ومدى تحقق الفوائد المرجوة من التعليم للأفراد[١].

(د) **طريقة مقارنة معامل الارتباط بين نسبة الالتحاق بالمدارس (التعليم) وبين الدخل القومى الإجمالى:** وتستخدم هذه الطريقة للمقارنة بين الدول المختلفة، أو للمقارنة بين فترات زمنية مختلفة في دولة واحدة، ويتم النوع الأول من المقارنات على خطوات متعددة ولكل دولة على حدة. ففى الخطوة الأولى يستخرج نسبة الالتحاق بالمدارس (أى عدد المقيدين بمختلف مستويات التعليم إلى عدد السكان الذين تجاوزوا سن السادسة على اعتبار أنه سن الإلزام فى معظم دول العالم). وفى الخطوة الثانية يقاس الدخل القومى الإجمالى للمجتمع. وفى الخطوة الثالثة تقام علاقة ارتباطية بين نسبة الالتحاق بالتعليم وبين الدخل القومى الإجمالى لكل دولة على حدة واستخراج معامل الارتباط لهذه العلاقة. وفي الخطوة الأخيرة يتم مقارنة معاملات الارتباط لمجموعة من الدول مع بعضها البعض لتبيان أثر التعليم على الدخل ومدى ارتباط الزيادة فى مستوى التعليم بالزيادة فى مستوى الدخل. أما النوع الثانى من المقارنات فيتم على أساس قياس نسبة الالتحاق بالمستويات التعليمية المختلفة فى الدولة، مع تتبع التطور الذى يطرأ على هذه النسبة على مدار فترة زمنية معينة مثلا عشرة أو عشرين سنة.

---

(١) المرجع السابق، ص ص ٤٧ - ٤٩.

وفى نفس الوقت يتم قياس التطور فى الناتج القومى الإجمالى خلال نفس الفترة الزمنية. ثم نقيس معاملات الارتباط بين زيادة التعليم وزيادة الدخل لكل سنة من سنوات الفترة الزمنية، وتقارن معاملات الارتباط هذه ببعضها البعض. ولا تخلو الطريقة السابقة من عدة مشاكل عِملية، مثل مشكلة الحصول على بيانات وأرقام قائمة على أسس موحدة يمكن من خلالها التوصل إلى الحجم الحقيقى للدخل القومى الإجمالى للدول محل المقارنة. ومشكلة اختلاف مناهج التعليم ونوعياتها وأهدافها من دولة لأخرى مما يجعل عملية المقارنة بين الهياكل التعليمية السائدة فى مختلف الدول عملية معقدة. وللتغلب على هذه المشكلة قد نلجأ لمقارنة حجم الإنفاق على التعليم من دولة لأخرى بدلا من مقارنة الهياكل التعليمية، غير أن مشكلة تكلفة الفرصة البديلة فى كل دولة من الدول ستواجهنا على الفور. فمثلاً قدر شولتز تكلفة الفرصة البديلة فى الولايات المتحدة الأمريكية بما يزيد على $\frac{٢}{٥}$التكلفة الكلية للتعليم الثانوى والجامعى فى عام ١٩٥٦. وعموما فإن تساوى عدة دول فى حجم مواردها المستخدمة في التعليم لايعنى تساويها فى العائد من هذا الإنفاق إلا إذا استخدمت هذه الموارد بنفس الدرجة من الكفاءة فى هذه الدول وهو أمر يصعب تحقيقه أو مجرد التحقق منه. وبرغم هذه المشاكل العملية فإنه يمكننا التغلب على معظمها بحيث نستطيع الوصول إلى مقارنات ذات درجة معقولة ومرضية من الثقة والصواب ، غير أن المشكلة الرئيسية لهذه الطريقة تكمن فى وجود ارتباط موجب بين التعليم وبين الدخل القومى فهذا الارتباط قد يعنى أن الإنفاق على التعليم يعتبر وسيلة من وسائل زيادة الناتج القومى الإجمالى فى الدولة، كما قد يعنى أن التعليم - مثل أى سلعة استهلاكية هامة - يزداد إنفاق الدولة عليه بزيادة الناتج القومى الإجمالى لهذه الدولة. وكلا التفسيرين صحيح ووارد. وعند عدم توفر معلومات أخرى مكملة لانستطيع أن نستبعد أى تفسير منهما. فالعلاقة الارتباطية الموجبة القائمة بين التعليم والدخل القومى لايمكن أن تحدد لنا بمفردها قيمة ومقدار مساهمة التعليم فى النمو الاقتصادى[١].

(١) المرجع السابق، ص ص ٤٩ - ٥٢.

٢- العوائد الاقتصادية من الاستثمار فى الصحة(1): تعتبر الزيادة فى الناتج القومى والزيادة فى إنتاجية العمل الناتجة عن الرعاية الصحية بمثابة العوائد الاقتصادية من الاستثمار فى الصحة والتى يمكن قياسها بطريقتين رئيسيتين:

(أ) طريقة تقدير قيمة الزيادة فى الناتج القومى أو الدخل القومى: وتقوم هذه الطريقة على محاولة الربط بين زيادة الإنفاق على الصحة (التكلفة الحدية للصحة) وبين نمو الدخل (العائد الحدى) أو نمو التكوين الرأسمالى المادى (الزيادة الحدية فى رأس المال المادى). فالعائد الذى يمكن اكتسابه نتيجة للوقاية أو العلاج من الأمراض هو الناتج الإضافى للعنصر البشرى والذى يجب أن يقدر فى صورة نقدية، ذلك أن الأمراض يمكن أن تؤثر على العنصر البشرى المتاح للأغراض الإنتاجية من خلال ثلاثة أمور: الموت (فقد العمال)، الإعاقة (فقد ساعات عمل)، الضعف (خسارة طاقة إنتاجية أثناء العمل). وتتم عملية قياس الناتج الإضافى على مرحلتين: الأولى تتعلق بتقدير المكسب فى ساعات العمل المنتجة، والثانية تتعلق بإعطاء قيم نقدية للناتج الذى تمثله ساعات العمل هذه. والمحصلة هى قيمة العائد (فى شكل نقدى) والذى يمكن إرجاعه إلى تخفيض معدلات الوفيات والإعاقة والضعف، وبمعنى آخر فإنه سيكون تقديرا تقريبيا للزيادة فى الناتج القومى التى يمكن إرجاعها إلى التخلص من بعض الأمراض وتحسين الصحة.

بالنسبة للمرحلة الأولى، فإن تقدير المكسب فى ساعات العمل الراجع إلى التخلص من / أو علاج مرض معين يتضمن افتراض العمالة الكاملة. ففى حالة وجود بطالة سافرة أو بطالة مقنعة مرتفعة، فإن تحسين مستويات الصحة يمكن أن يؤدى إلى زيادة المتعطلين بدلا من أن يؤدى إلى زيادة الإنتاج. كما أننا لا نستطيع تقدير الخسارة فى الإنتاج الراجعة إلى انخفاض مستويات الصحة فى حالة وجود بطالة، حيث يمكن إرجاع هذه الخسارة فى الإنتاج إلى البطالة وليس إلى انخفاض مستويات الصحة. وعلى ذلك فإن

---

(1) Selma. Mushkin, "Health as investment," in ***Health Economics***, Michael H. Cooper and Anthony J. Culyer (eds.), Penguin Press, U. K., 1973,pp. 102-112.
- Ronald J. Vogel, ***"Cost recovery in the Health Care Sector: Selected Country Studies in West Africa"***, World Bank Technical Paper Number 82, The World Bank, Washington, 1988.

وجود البطالة قد يحد من العائد المتحصل عليه فى صورة ساعات عمل إضافية بالإضافة إلى أنها قد تؤدى فى حد ذاتها إلى تهيئة المناخ للإصابة بالأمراض. والافتراض الثانى الذى لابد من وجوده لاستخدام هذه الطريقة هو أننا نستطيع إرجاع المكسب فى ساعات العمل المنتجة (الراجعة إلى تخفيض معدلات الوفاة والإعاقة والضعف للعنصر البشرى) إلى علاج مرض محدد. وفى حالة إصابة الفرد (العامل) بالعديد من الأمراض، فإن الإنفاق على علاج أحد هذه الأمراض قد لايؤدى إلى زيادة الإنتاج نظراً لوجود أمراض أخرى. غير أنه من المنطقى التغاضى عن إمكانية حدوث هذه الحالة بالنسبة للأفراد فى سن العمل، ولكنه أقل منطقية إذا كان علاج المرض سيترتب عليه آثار جانبية أخرى أو يتناول الأفراد الذين يعانون من حالة ضعف باستمرار كما هو الحال فى أمراض الشيخوخة، وفى هذه الحالة فإن المكسب فى الإنتاج الراجع إلي مقاومة أو علاج مرض معين قد يكون أقل وضوحاً. وهناك أيضا العديد من المشاكل المتعلقة بتقدير المكسب من ساعات العمل المنتجة التى يمكن إثارتها عند استخدام هذه الطريقة منها صعوبة تحديد ما المقصود بالوفاة، فالوفاة الناتجة عن أسباب متعددة يجب معالجتها بطريقة تختلف عن معالجة الوفاة الناتجة عن مرض معين. ثم إن الإعاقة الناتجة عن المرض قد تكون جزئية أو كلية، قصيرة الأجل أو طويلة الأجل. والتفرقة بين الإعاقة والضعف فى أحيان كثيرة قد لا تكون واضحة. فالفرد الكفيف يمكن استبعاده من القوى العاملة (إعاقة كاملة) أو قد يجد فرص عمل بحيث تكون مساهمته فى الإنتاج ضئيلة (ضعف). وهناك أيضا العديد من المشاكل الأخرى التى يجب أخذها فى الاعتبار منها مشكلة تقدير قيمة الناتج بالنسبة لعمل ربات المنازل، ومشكلة تحديد سن التقاعد عن العمل، ومشكلة التغيب عن العمل الذى يمكن أن يرجع إلى الإعاقة الجزئية أو لعوامل أخرى ليس لها علاقة بمستويات الصحة السائدة. أما فيما يتعلق بتحديد مقابل ساعات العمل التى تم احتسابها فى المرحلة الأولى فإن هناك مقياسين يمكن استخدامهما(أ) قيمة الإنتاج الذى تم الحصول عليه من العامل. (ب) العوائد التى يحصل عليها العامل. وبالنسبة للمقياس الأول فإنه يفترض أن زيادة الدخل القومى، وبالتالى زيادة الناتج القومى، يمكن إرجاعها إلى عنصر العمل وليس إلى مجموعة من العناصر المتضافرة التى تقوم بعملية الإنتاج. وبالنسبة للمقياس الثانى فهو أفضل لأغراض تقدير ناتج العمل الإضافى، ففى هذه الحالة يجب التفرقة بين الدخل الذى يتضمن عوائد الملكية ورأس المال، وبين العوائد التى يحصل عليها العامل والتى تتضمن

فقط الأجور والمرتبات. فهذه الأجور والمرتبات تدفع كعائد مباشر للخدمات المنتجة وتعبر عن مساهمات الأفراد فى الإنتاج. وتقدير ناتج العمل الإضافى بهذه الطريقة يعطى مقياسا أفضل للمكسب فى الناتج الراجع إلى العمل (أى إلى التحسن فى مستويات الصحة).

(ب) **طريقة تقدير الإنفاق على البرامج الصحية:** وهذه الطريقة تفترض إمكانية تقدير العوائد المترتبة على تحسين مستويات الصحة بالرجوع لى قيمة البرامج الصحية المختلفة. وتقدر هذه الطريقة تكوين رأس المال البشرى عن طريق الرعاية الصحية للسكان باستخدام التكلفة. وهناك ثلاث طرق مختلفة لاحتساب التكلفة: التكلفة بالأسعار الجارية، تكلفة الإحلال، التكلفة بأسعار سنة الأساس. غير أن هذه الطريقة لا تناسب تحليل (التكاليف - المنافع) الذى يتم استخدامه كمعيار لتخصيص الموارد. وإنما قد تستخدم فقط عند إعداد الحسابات القومية، أى حساب الناتج والدخل والإنفاق القومى.

نستخلص مما سبق أن قياس العائد الاقتصادى من الاستثمار البشرى تكتنفه العديد من الصعوبات، والتى تظهر إذا ما أخذنا فى الاعتبار وجود علاقة وثيقة بين الاستثمار البشرى والعوامل الاجتماعية والسياسية... إلخ. وتتمثل أولى هذه الصعوبات فى عدم توفر وحدة القياس الشاملة التى تدل على مدى التقدم فى مجال تنمية العنصر البشرى، فمن الصعب وضع مقياس كمى (رقمى) يشير إلى مدى التقدم فى مجال الخدمات الصحية أو التعليمية أو غيرها من الخدمات التى تتصل بتنمية العنصر البشرى، كل على حدة. بينما تتمثل الصعوبة الثانية فى عدم توفر القدرة على تحويل النواتج التى تحدثها طرق التنمية البشرية فى الأفراد والمجتمعات إلى تقديرات نقدية، إذ يكاد يستحيل احتساب الآثار التى يتركها التقدم الصحى فى تخفيض معدل الوفيات، كما لا يمكن حساب القيم النقدية التى تترتب على تدريب الأفراد من حيث زيادة قدراتهم أو الكشف عن سرعة تكيفهم مع التطورات التى تحدثها عمليات التنمية فى المجتمع. أما الصعوبة الثالثة فتتمثل فى وجود الآثار التكاملية للوسائل العديدة المتعلقة بالاستثمار البشرى. فعلى الرغم من اتفاق الاقتصاديين على أن وسائل تنمية العنصر البشرى سوف تؤدى بالضرورة إلى تحسين كفاءة الفرد، فإن التساؤل الذى يطرح نفسه هو إلى أى مدى يمكن تحديد مقدار

مايسهم به التعليم فى هذا المجال؟ وإلى أى حد نستطيع تقييم الدور الذى يمارسه التدريب أثناء العمل فى التأثير على الإنتاجية؟ أو ما يؤديه الارتفاع بمستوى الرعاية الصحية من أثر مماثل؟ ذلك أن تداخل تأثيرات وسائل تنمية العنصر البشرى، يؤدى إلى صعوبة تقييم العائد من الموارد المالية التى تخصص للاستثمار فى كل منها، حيث يستحيل عزل الآثار التى يمكن أن تتراكم فى الأفراد بسبب استخدم تلك الوسائل مجتمعة. والخلاصة أن قياس العائد من الاستثمار البشرى أمر يكتنفه الكثير من الصعوبات، ومع ذلك لم تتوقف الجهود المبذولة لحساب هذا العائد ولا سيما فيما يتعلق بالعائد من الاستثمار فى التعليم - كما أشرنا من قبل.

ثانياً: العوائد غير الاقتصادية للاستثمارات البشرية (العوائد غير المباشرة):

من المسلم به أن نمو وتطور الموارد البشرية لا يجب أن ينظر إليه ويحلل من وجهة النظر الاقتصادية فقط، فالأهداف الاقتصادية ليست هى الأهداف الوحيدة للنشاط الإنسانى. فالمجتمعات الحديثة تسعي إلى تحقيق أهداف سياسية وثقافية واجتماعية واقتصادية. ويعد تنمية الموارد البشرية شرطا أساسيا يجب توفره لتحقيق هذه الأهداف. والمشكلة الرئيسية هنا تتمثل فى صعوبة القياس الكمى لدي تحقق هذه الأهداف. فإمكانية القياس الكمى للعوائد غير الاقتصادية الناتجة عن الاستثمارات البشرية تكاد تكون منعدمة. وإن كانت تجرى محاولات حديثة جدا لإدخال هذه العوائد ضمن تحليل (التكلفة - المنافع) عن طريق إعطاء كل هدف من هذه الأهداف وزنا نسبيا ترجيحيا، وبمعرفة مدى ماتحقق منه يمكن حساب إجمالى العوائد غير الاقتصادية للاستثمارات البشرية. وحتى الآن لانستطيع أن نجزم بنجاح هذه المحاولات. فكل مانستطيع أن نبينه هو أن الفكر الاقتصادي الوضعى - وحتى الآن - استخدم فقط العوائد الاقتصادية المباشرة فى تحليل (التكلفة - المنافع)، طالما أن نتائج هذا التحليل لن تتخذ كمعيار وحيد لعملية تخصيص الموارد، فهذه النتائج ليست إلا عنصرا واحدا فقط من عناصر متعددة تؤخذ فى الاعتبار عند اتخاذ قرارات تخصيص الموارد[1].

ثالثا: التكاليف المباشرة للاستثمار في العنصر البشرى:

ويقصد بها "تكلفة شراء (أو تأجير) المدخلات الإنتاجية المختلفة فى عملية تنمية العنصر البشرى، وهذه المدخلات تنحصر إجماليا فى العمل، ورأس المال، والمواد الوسيطة

---

(1) Leonard Ortonalc, *Op.Cit.*, pp. 12 - 14.

والمدفوعات إلي هذه المدخلات تعبر تقريبا عن التكاليف المباشرة[١]. فتعد مرتبات وأجور الأطباء والممرضات والمدرسين والإداريين من تكلفة عنصر العمل، بينما تعد مدفوعات إيجار (أو شراء أو إقامة) المبانى والمعدات الطبية والتعليمية مثل المستشفيات والمدارس والجامعات والمعاهد من تكلفة رأس المال. أما تكلفة المواد الوسيطة فتتمثل فى المدفوعات إلى الأدوية والمستلزمات الطبية والأدوات المستخدمة فى العملية التعليمية والتدريبية ...إلخ.

غير أن الأمر ليس بهذه السهولة - التى قد يتصورها البعض - عند القيام باحتساب التكلفة المباشرة للاستثمارات البشرية. حيث يثار العديد من التساؤلات أهمها: هل تحتسب هذه التكاليف بالأسعار الثابتة أم الأسعار الحالية (التكلفة الحقيقية والتكلفة النقدية) ؟ هل من الافضل التفرقة بين التكلفة الجارية والتكاليف الرأسمالية وإلى أى مدى يمكن أن تفيدنا هذه التفرقة عند القيام بعملية اتخاذ القرار؟ من الذى يقوم بالإنفاق الأفراد أم الحكومات المركزية وما تأثير ذلك على عملية تخصيص الموارد؟ هل يحدث إزدواج فى احتساب هذه التكاليف أم لا. وإذا حدث كيف يمكن علاج هذا الأمر إحصائيا؟ ثم ما محددات التكاليف (فى التعليم مثلاً هذه المحددات هى الطلب على التعليم وتكنولوجيا التعليم المستخدمة وهيكل مرتبات المدرسين، ومعدل التسرب والإعادة ومعدلات الاستخدام.... إلخ)؟ وبالرغم من كل هذه المشاكل فإن احتساب التكاليف المباشرة يتم بطريقة أسهل نسبياً من طرق احتساب باقى العناصر المتضمنة فى تحليل التكاليف - المنافع[٢].

وحيث قد حصرنا دراستنا فى حدود الإنفاق الحكومى المركزى، فلابد وأن نشير إلى ثلاثة اعتبارات سياسية رئيسية تأخذها حكومات الدول المختلفة عند القيام بعملية الإنفاق المباشر على تنمية العنصر البشرى وهى أولا: سياسة الحكومة بخصوص نمو ميزانية الوزارات المعنية (وزارات التعليم والصحة والقوة العاملة ....إلخ) على مر الزمن، ثانياً: سياسة الحكومة بخصوص التوظف ومتوسط الأجور والمرتبات، ثالثاً: سياسة الحكومة

(1) Victor R. Fuchs, "The output of the health industry", in *Health Economics*, Michael H. Cooper and Anthony J. Culyer (eds.),Penguin Books,U.K, 1973, pp. 140 - 141.

(2) Philip H.Coombs and Jacques Hallak, ***"Cost Analysis in Education: A Toll for Policy and Planning"***, published for The World Bank, the Johns Hopkins University Press, London, 1987, pp.13-17

المتعلقة بتسعير الخدمات المقدمة[1].

رابعاً: التكاليف غير المباشرة (تكلفة الفرصة البديلة):

وتعتبر من أكثر المفاهيم للتكلفة الاستثمارية شمولا ورسوخا بالنسبة للاقتصاديين كأداة تحليلية. فهذا المفهوم يقيس تكلفة الاستثمار فى العنصر البشرى بدلالة مايجب التنازل عنه من أكثر البدائل الأخرى المتاحة ربحية (بدلا من قياس تكلفة المدخلات فى عملية تنمية العنصر البشرى بالأسعار المدفوعة فيها). والمنطق الذى يقوم عليه هذا المدخل هو أنه طالما لدى أى مجتمع (أو فرد) كمية محدودة من الموارد الاقتصادية للاستخدام فى فترة زمنية معينة، فإن قرار استخدام بعضها في غرض معين (مثلا التعليم أو الصحة) يعنى التضحية بفرصة إنفاق نفس هذه الموارد علي غرض آخر.

وبالرغم من أنه فى بعض الأحيان يصعب تطبيق مفهوم تكلفة الفرصة البديلة إحصائيا، فإن لهذا المفهوم استخدمات عديدة قيمة فى تحليل تكلفة الاستثمار البشرى. وأحد هذه الاستخدمات يتمثل فى أنها تتيح للباحث والمحلل فرصة الإحاطة بالتكاليف الاقتصادية المهمة فى الاستثمار البشرى والتى لاتظهر فى الميزانية أو حساب المصروفات، ذلك لوجود تكاليف حقيقية للاقتصاد ككل قد لاتظهر فى الميزانيات المختلفة. وعادة مايكون المجموع الكلى لتكلفة الفرصة البديلة كبيرا بالمقارنة بالمدفوعات المباشرة على المدخلات فى عملية الاستثمار البشرى. ويعتبر أيضا مفهوم تكلفة الفرصة البديلة من الأهمية بمكان لأى تحليل للمنافع - التكاليف مصمم لمقارنة معدل العائد من الاستثمارات البشرية المختلفة ومعدل العائد فى مجالات بديلة[2].

المنافع والتكاليف الخاصة فى مقابل المنافع والتكاليف الاجتماعية[3]:

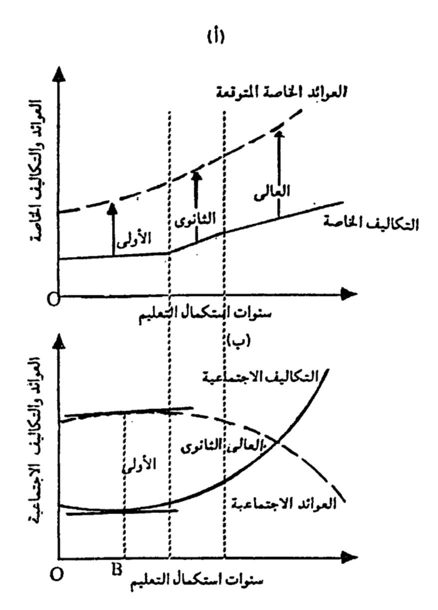
تتزايد التكلفة الاجتماعية للاستثمار فى العنصر البشرى (تكلفة الفرصة البديلة للمجتمع ككل) بمعدل سريع كلما زادت عدد سنوات الدراسة (أو زاد تخصيص الموارد من أجل الرعاية الصحية)، بينما تتزايد التكاليف الخاصة ببطء شديد. وهذه الفجوة المتسعة بين التكاليف الاجتماعية وبين التكاليف الخاصة مهدت لخلق حوافز كبيرة أدت لزيادة

(1) Ronald J. Vogel, *Op.Cit.*, p. 13.
(2) Philip H. Coombs and Jacques Hallak, *Op. Cit.*, pp. 13 - 14.
(3) Michael P. Todaro, *"Economic Development in the Third World"*, Longman Inc, New York, Forth Edition, 1989, pp. 341 - 344.

الطلب على التعليم العالى مقارنة بالتعليم الأولى (مثلا). وستكون الزيادة فى الطلب على التعليم العالى (أو زيادة الطلب علي الخدمات الصحية) مبالغ فيها. والشكل (١) يقدم شرحا لهذه الاختلافات بين التكاليف والعوائد الخاصة فى مقابل الاجتماعية، وهو يبين أيضا كيف يمكن أن تؤدى هذه الاختلافات إلى سوء تخصيص الموارد حينما تتخذ العوائد الخاصة كمعيار لتخصيص الموارد بدلا من العوائد الاجتماعية.

شكل (١): المنافع والتكاليف الخاصة فى مقابل المنافع والتكاليف الاجتماعية :رسم توضيحى

(أ)



الشكل (١-أ) يبين العلاقة بين سنوات استكمال التعليم والعوائد الخاصة المتوقعة

والتكاليف الخاصة الفعلية. فمع المزيد من سنوات التعليم تنمو العوائد الخاصة المتوقعة بمعدل أسرع من التكاليف الخاصة. وعلى ذلك فلكى يصل الطالب إلى تعظيم معدل العائد الخاص للاستثمار فى التعليم، فإنه لابد وأن يتبع الاستراتيجية التى تتضمن زيادة سنوات التعليم بقدر الإمكان. أما الشكل (١- ب) فيبين العلاقة بين سنوات استكمال التعليم والعوائد والتكاليف الاجتماعية. وفى الشكل نلاحظ أن منحنى العوائد الاجتماعية يرتفع بحدة فى البداية عاكسا مدى التحسن في مستويات الإنتاجية لصغار الفلاحين وأصحاب المهن الحرة نتيجة لحصولهم علي قدر من التعليم الأساسى ومحو الأمية. ثم بعد ذلك يتناقص ميل منحنى العائد الاجتماعى على مدار سنوات إضافية من التعليم. ومن ناحية أخرى، ينمو منحني التكاليف الحدية الاجتماعية ببطء فى السنوات الأولى من التعليم الأساسى، ثم ينمو بسرعة عند المستويات العليا من التعليم. وترجع هذه الزيادة السريعة فى التكاليف الاجتماعية الحدية للتعليم إلى كل من التكاليف الرأسمالية وتكاليف التشغيل المتزايدة للتعليم العالى (المبانى والتجهيزات ...إلخ). وبالتالى لايجب إعانة أو دعم التعليم العالى من وجهة النظر الاقتصادية البحتة. وبناء على ماسبق فإن الاستراتيجية المثلى من وجهة النظر الاجتماعية (أى تعظيم معدل العائد الاجتماعى الصافى للاستثمار فى التعليم) يجب أن تركز على إمداد كل الطلاب بالمقدار (OB) على الأقل من سنوات التعليم. وبعد هذا المقدار سنجد أن التكلفة الاجتماعية الحدية تزيد عن العوائد الاجتماعية الحدية، حيث سينتج عن الاستثمار الجديد فى التعليم الإضافى (أى التعليم العالى) معدل عائد اجتماعي سالب (يلاحظ أن تحسين نوعية الدراسة ستنقل منحني العوائد الاجتماعية إلى أعلى موازية. وربما لاترتفع التكاليف الاجتماعية بنفس المقدار).

هذا الاختلاف الواضح بين كل من التكاليف والعوائد الخاصة والتكاليف والعوائد الاجتماعية يرجع فى جزء منه إلى السياسات الخاصة والعامة غير المناسبة (مثل سياسات الأجور). والذى نسعى لإبرازه هو أن عملية تخصيص الموارد على المجالات الاستثمارية المختلفة لتنمية الجانب الإنتاجي للعنصر البشرى يجب ألا تعتمد على التكاليف والمنافع الخاصة فقط ولاعلى التكاليف والمنافع الاجتماعية فقط. وإنما لابد من أخذ المفهومين معا فى الاعتبار عند استخدام معيار (التكاليف - المنافع) فى تخصيص الموارد.

المبحث الثانى
سياسات الاستثمار في العنصر البشرى
المعايير - المؤشرات - المشاكل

بعد أن استعرضنا في المبحث السابق الأسس التى يتم استخدامها لتحديد أولويات تخصيص الموارد للاستثمار فى العنصر البشرى، نحاول فى هذا المبحث التركيز على السياسات، أى سياسات الاستثمار في العنصر البشرى. كيفية وضعها وكذلك كيفية قياس مدى نجاحها وفى النهاية المشاكل المختلفة التى تواجهها، محاولين وضع صورة متكاملة لسياسات الاستثمار فى العنصر البشرى فى النظم الوضعية.

أولاً: معايير اختيار سياسات الاستثمار فى العنصر البشرى[1]:

إن البدائل المتاحة أمام المجتمع عند اختيار سياسة معينه للاستثمار في العنصر البشرى تتلخص فى الآتى:

(أ) التركيز على الكم أو الكيف أو تحقيق توازن بينهما فى مختلف مستويات الهيكل التعليمى والتدريبى والصحى.

(ب) التركيز على العلوم الإنسانية والمواد النظرية أو التركيز على العلوم التطبيقية والعملية فيما يتعلق بالتعليم العالى والثانوى.

(جـ) فى مجال تنمية المهارات، الاعتماد على التدريب فى مدارس التعليم العام أو الاعتماد على التدريب أثناء العمل.

(د) فى مجال خلق الحوافز، معالجة مقصودة لنظام المرتبات والأجور أو الاعتماد على قوى السوق.

(هـ) فى مجال التنمية السليمة للعنصر البشرى، الاهتمام بحاجات الأفراد ورغباتهم أو الاهتمام بحاجات الدولة ورغباتها.

يتخذ الاختيار بين الكم والكيف فى تطوير التعليم صوراً متعددة، ففى بعض الدول يكون من الضرورى الاختيار بين تعميم التعليم الابتدائى للجميع، وبين توفير مستو

---

rederick Harbison and Charles A. Myers, *Op.Cit*, pp. 173 - 187.

مرتفع لتعليم الثانوى والعالى لفئة قليلة من ذوى الاستعدادات القيادية. وهناك دائما مجال للاختيار بين تعليم عدد قليل نسبيا من الطلاب على يد مدرسين أكفاء، وبين تعليم أعداد كبيرة على يد مدرسين غير مؤهلين. كما أن هناك مجالا للاختيار بين المناهج الجيدة العالية التكاليف وبين المناهج الأقل جودة والأرخص. وبالمثل نجد فى مجال الرعاية الصحية اختيارا ما بين الكم والكيف – وهو الوضع الذى يظهر بصورة أوضح فى الدول النامية – فإما الاتجاه إلى توفير الرعاية الصحية منخفضة التكاليف ضعيفة المستوى تقوم بخدمة عدد كبير من الأفراد أو توفير خدمات صحية مرتفعة المستوى – مرتفعة التكاليف – لعدد محدود من الأفراد فى المجتمع، ونفس الشئ ينطبق على الهيكل التدريبى. وبصفة عامة فإن الضغوط السياسية والاجتماعية تعمل على الاهتمام بالكم، فى حين أن تحقيق التنمية الاقتصادية السريعة يجعل من الضرورى العناية بنوعية القوى البشرية العالية المستوى اللازمة للتنمية.

أما الاختيار بين التركيز على العلوم النظرية وبين التركيز على المواد العلمية والتكنولوجية فى التعليم الثانوى والعالى فيعد أمراً صعبا. فكل الدول على اختلاف مستويات تقدمها تعانى نقصا فى القوى البشرية المتخصصة فى العلوم التطبيقية والهندسية. كما أن هناك نقصا شبه دائم فى المدرسين الأكفاء والمديرين والمنظمين وعلماء الاجتماع. بل إنه فى هذا العصر الذى يغلب عليه طابع العلوم والتنمية الاقتصادية، لايستطيع أى بلد الاستغناء عن الفقهاء والمؤرخين والأمناء على الثقافة. فإذا كان الاختيار إلي حد ما بين التعليم باهظ التكاليف وبين التعليم منخفض التكاليف، إلا أنه بصفة أساسية لابد وأن يرتبط بما تعتنقه الدول من قيم ومثل. وفى حين أن الاعتبارات السياسية والاجتماعية تميل إلى التركيز على التعليم النظرى الأكاديمى، فإن الاعتبارات الاقتصادية والعسكرية تتطلب التركيز على التعليم العلمى التكنولوجي.

وفى مجال تنمية المهارات الفنية، فإن الدولة قد تختار وضع المسئولية الأساسية فى ذلك على كاهل الهيكل التعليمى الحكومى، أو تحاول تحميل المؤسسات الصناعية نصيبا متزايداً من هذه المسئولية. والواقع أن التدريب وإعادة التدريب من الناحية التطبيقية يعد عملية مستمرة طيلة حياة الإنسان، ولذا فإن القطاع الصناعى لايستطيع الهرب من تحمل قدر من مسئولية التدريب. والوضع الأمثل هو أن تتخصص المدارس فى إعداد الطالب

المثقف بحيث يسهل تدريبه وتشكيل مهاراته بعد ذلك وفقا لاحتياجات مختلف القطاعات الصناعية، وفى هذا الشأن نجد رأيين متعارضين: يرى الأول ضرورة التدريب المكثف فى مدارس فنية متخصصة قبل الالتحاق بالعمل الفعلى، بينما يرى الثانى ضرورة التدريب المكثف أثناء العمل وعلى المهارات الفعلية التى يتطلبها العمل ذاته، وأن يقتصر دور المدارس على إعداد الطالب وشحذ مهاراته لتقبل التدريب بعد ذلك[1]. وعلى العموم فإن الاختيار الجيد فى هذا الصدد هو بالضرورة اختيار ذو طابع فنى، وإن كان يتأثر بدرجة كبيرة بالضغوط السياسية والاجتماعية.

وفى مجال خلق الحوافز، ليس فى وسع أى بلد اليوم الاعتماد الكلى على قوى السوق فى إيجاد الحوافز التى تحث الأفراد على ممارسة أنواع النشاط التى تشتد حاجة التنمية إليها. ففى كثير من الأحيان تكون الحوافز المادية والأدبية المتاحة للعلماء والمهندسين والمدرسين والفنيين منخفضة للغاية ولاتكفى لاجتذاب أعداد كافية لهذه الأعمال. ولذلك يتعين على جميع الدول اتخاذ إجراءات مقصودة للتأثير فى الانتقال الاقتصادى للعنصر البشرى سواء من مكان إلى مكان أو من نشاط لآخر وفقا لحاجة المجتمع، وهذه الإجراءات قد تتراوح بين الإجبار السافر وبين مختلف أنواع الإغراء المادى وغير المادى وبصفة عامة فإن سرعة تنفيذ خطط التنمية تحتم اتخاذ هذه الإجراءات بصورة مقصودة.

وأخيراً هناك الاختيار الحاسم بين مصلحة الفرد ومصلحة الدولة فيما يتعلق بسائر جوانب تنمية العنصر البشرى، إذ هل تقوم الدولة من أجل الفرد، أم أن الفرد يوجد من أجل الدولة؟ والإجابة عن هذا التساؤل ليست بالأمر اليسير إطلاقا. قد يكون الهدف الرئيسى لخطة تنمية العنصر البشرى هو رفع شأن حرية الفرد وكرامته وقيمته، ولكن الإنسان نفسه عليه التزام بأن يساعد على بناء النظام الاقتصادى الذى يوفر مستوى لائقا من الحياة الكريمة، كما يوفر الحماية اللازمة للحريات الأساسية. والفلسفة التى تنادى بأن وجود الأفراد إنما بالدرجة الأولى لتمجيد الدولة، لابد أيضا أن تفسح بعض المجال لصالح الأفراد حتى يتسنى لها البقاء. ولهذا لابد فى كل المجتمعات من حل توفيقى، أو لابد من

---

(1) Jacob Mincer, "On- the job training: Costs, returns, and some implications", *Journal of Political Economy*, Vol. 70, No.5 , Pt. 2 (October 1962), pp. 50 - 79.

مزج مصلحة الدولة بمصلحة الأفراد. وهذا المزج يختلف بطبيعة الحال باختلاف النظام السياسى والأيديولوجى السائد فى مجتمع ما.

إن جوهر استراتيجية تنمية العنصر البشرى يكمن فى تحقيق توازن فعال فى الاختيار بين السياسات المختلفة. وتتوقف طبيعة هذا التوازن على أهداف المجتمع ومستوى نموه ونوع القيادات فيه. والإخفاق فى تحقيق التوازن المناسب يؤدى إلى إنتاج فئات غير مطلوبة من القوى البشرية العالية المستوى، وإلى وضع الاستثمارات فى غير موضعها الملائم من أنواع التعليم والرعاية الصحية، وإلى الإبقاء على أنواع خاطئة من الحوافز، والعناية بأنواع غير ضرورية من التدريب. وفى الواقع: إن تحقيق التوازن الكامل فى أى مجتمع من المجتمعات أمر بعيد المنال، ولكن بعض المجتمعات تنجح فى ذلك أكثر من غيرها. وكلما سارت المجتمعات فى طريق التقدم كان لزاما عليها أن تواصل عملية التكيف نظراً للتغيرات المستمرة التى تطرأ على القوى التى تؤثر فى تحقيق التوازن الفعال.

إن نجاح أى سياسة يقاس بمدى ماتحققه من أهداف اجتماعية وسياسية واقتصادية محددة. فمن الأهداف الاجتماعية الرئيسية إتاحة فرص التعليم ذاته. ومن الممكن قياس ما تحقق فى مجال التعليم فى أى دولة من ناحيتى الكم والكيف. فالتعليم العام الأولى مثلا يقاس بمدى قدرة المدارس على استيعاب جميع التلاميذ، وبمدى تعميمه ونقص التسرب فيه. كما يمكن قياس نتائج التعليم الثانوى والجامعى عن طريق التعرف على مدى الفرص التى يكفلها هذا التعليم للأفراد عند الالتحاق به، وعلى نوعية التعليم نفسه ودرجةُ جودته وفرص العمالة التى يوفرها للأفراد بعد التخرج.

أما قياس النتائج السياسية لتنمية العنصر البشرى فأكثر صعوبة. فتوفير التعليم الأولى لجميع المواطنين يمكنهم من الإسهام بصورة أكثر فاعلية فى العمليات السياسية الديمقراطية. والأهم من ذلك أن التعليم الثانوى والعالى يفتح المجال أمام الأفراد للوصول إلى المراكز والوظائف ذات المستوى العالى والقيادى. ولاشك أن إقامة النظم السياسية الديمقراطية تستلزم فتح باب القبول لهذه المراحل التعليمية أمام كل من يصلح لها بغض النظر عن قدرته المالية، وهو الأمر الذي يعتبره الكثيرون أكثر أهمية من توفير التعليم الأولى لجميع أفراد المجتمع غير أن مشكلة القياس تزداد تعقيداً عندما نتساءل: أى النظم

السياسية وأنواع المؤسسات السياسية التى تعتبر أكثر ملاءمة من غيرها؟

كذلك يصعب قياس النتائج الاقتصادية لتنمية العنصر البشرى بصورة دقيقة. فمن الواضح أن الاستثمار فى تنمية العنصر البشرى يساهم فى التنمية الاقتصادية كما يساعد على تحقيق العدالة الاجتماعية. ومن الواضح كذلك أن التنمية الاقتصادية تجعل المجتمع أكثر قدرة على توجيه حجم أكبر من موارده تجاه الاستثمار فى العنصر البشرى.

ثانيا: مؤشرات الحكم على مدى نجاح أو فشل سياسات الاستثمار فى العنصر البشرى

تنقسم مؤشرات الحكم على مدى نجاح أو فشل سياسات الاستثمار فى العنصر البشرى إلى قسمين رئيسيين: الأول يضم مجموعة المؤشرات التى تقيس رصيد الدولة من رأس المال البشرى. والثانى يضم مجموعة المؤشرات التى تقيس إجمالى (أو صافى) الزيادة فى هذا الرصيد، أو بعبارة أدق، معدل تكوين رأس المال البشرى على مدى فترة زمنية محددة. فرصيد رأس المال البشرى يدل على مستوى ما حققه المجتمع من تنمية العنصر البشرى، ومعدل تكوين رأس المال البشرى يدل على مقدار ماطرأ عليه من التحسن.

القسم الأول: المؤشرات التى تقيس رصيد المجتمع من رأس المال البشرى وتنقسم إلى:

(أ) **مستوى التحصيل التعليمى**[1]: أى عدد الأفراد الذين أتموا مراحل التعليم الأولى والثانوى والعالى بالنسبة للعدد الكلى للسكان. وللتعليم الثانوى والعالى أهمية خاصة فى توضيح رصيد المجتمع من القوى البشرية عالية المستوى، ولاسيما هؤلاء الذين أكملوا دراسات علمية وفنية فى التعليم الثانوى والعالى.

(ب) **عدد الأفراد (بالنسبة للسكان أو القوى العاملة) الذين يتولون وظائف عالية المستوى:** أى الذين يتولون وظائف تعتبر هامة وضرورية لتنمية المجتمع مثل العلماء والمهندسين والمديرين والمدرسين والأطباء والعمال المهرة والفنيين ورؤساء العمال... الخ. ويمكن جمع بيانات هذا المؤشر من كل قطاع على حدة مما يساعد على وضع تصور لرصيد كل قطاع من مختلف التخصصات.

---

(1) Frederick Harbison and Charles Myers, ***Op.Cit.***, PP. 24 - 44.

(جـ) مستوى صحة المجتمع[1]: أى عدد أفراد المجتمع الذين يتمتعون بمستوى صحى مرتفع سواء من الناحية الجسمانية أو العقلية أو النفسية. ورغم أهمية هذا المؤشر للتعبير عن مستوى صحة المجتمع نجد أنه يواجه بالعديد من الصعوبات والتى أهمها أن للصحة العديد من الجوانب المتشعبة. كذلك نجد أن الأهمية النسبية لأنواع العجز المختلفة تختلف بشدة طبقا للمستوى الثقافى والاجتماعى السائد فى المجتمع بالإضافة إلى الدور الذى يؤديه الفرد المعاق فى المجتمع. كما أن معظم المحاولات التى تتم لقياس مستوى الصحة تتبع الأسلوب السلبى أى أنها تقيس مستوى الصحة عن طريق تقدير درجة المرض والإعاقة ومعدل الوفاة والاكتئاب. وبالإضافة إلى ذلك نجد أنه من الأسهل عند تناول موضوع الصحة تقدير مدى التحسن فيها عن قياسها كقيمة مطلقة.

القسم الثانى: المؤشرات التى تقيس معدل تكوين رأس المال البشرى: وتهدف هذه المؤشرات إلى قياس الإضافة الإجمالية (أو الصافية) إلى أعداد القوى العاملة عالية المستوى، وقياس الزيادة الصافية فى عدد الأفراد الحاصلين على مستوى تعليمى معين وقياس الزيادة الصافية فى مستوى صحة أفراد المجتمع. ولكن نظراً لصعوبة الحصول على مثل هذه البيانات فى بعض الأوقات يتم اللجوء إلي مؤشرات أخرى بديلة تعطى درجة مقبولة من الدقة عند الحكم على رصيد ومعدل تكوين رأس المال البشرى بالمجتمع هذه المؤشرات هى:

(أ) عدد المدرسين (بالمستوى الأولى والثانوى) لكل عشرة آلاف نسمة.

(ب) عدد المهندسين والعلماء لكل عشرة آلاف نسمة.

(جـ) عدد الأطباء البشريين وأطباء الأسنان لكل عشرة آلاف نسمة.

(د) عدد المرضين والمرضات لكل عشرة آلاف نسمة.

(هـ) عدد التلاميذ المقيدين فى المرحلة الأولى كنسبة مئوية من فئة السكان الذين تقع أعمارهم بين ٥ - ١٤ سنة.

(و) نسب القيد فى مدارس المرحلتين الأولية والثانوية معا.

(1) M. S. Feldstein,"Planning health care," in *Health Economics*, M. H. Cooper and A. J. Culyer (eds.), Penguin Books, U. K., 1973, PP. 210 - 229.

(ز) عدد الطلاب المقيدين فى المرحلة الثانوية كنسبة مئوية من فئة السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ - ١٩ سنة.

(ح) عدد المقيدين فى التعليم العالى كنسبة مئوية من فئة السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠ - ٢٥ سنة.

(ط) نسبة الطلبة المقيدين فى كليات ومعاهد عملية ومهنية فى سنة ما إلى إجمالى عدد الطلاب المقيدين فى التعليم العالى.

(ى) نسبة الطلبة المقيدين فى كليات ومعاهد نظرية فى سنة ما إلى إجمالى عدد الطلاب المقيدين فى التعليم العالى.

(ك) متوسط عدد سنوات العمر المتوقعة عند الميلاد.

(ل) معدلات الوفاة سواء إجمالية (أى لكل الفئات العمرية) أو لمراحل عمرية معينة (الأطفال الرضع مثلا).

(م) عدد الأسرة المتاحة فى المستشفيات لكل عشرة آلاف نسمة.

(ن) معدل الإدخال للمستشفيات ومتوسط فترة البقاء بها لكل حالة[1].

وبتحليل المؤشرات السابقة سنجد أن المؤشرات الأربع الأولى تقيس (جزئيا) رصيد المجتمع من رأس المال البشرى، بينما تقيس المؤشرات الأربع التالية الزيادة التى تطرأ على هذا الرصيد فى مجال التعليم أما المؤشرين التاليين فيقيسان توجيه التعليم العالى، أى ما إذا كان التعليم العالى يتجه إلى الناحية النظرية أم إلى الناحية العملية. أما المؤشرين (ك) و (ل) فيستخدمان لقياس الحالة الصحية العامة فى المجتمع وكذلك التغيرات التى تطرأ عليها، أما المؤشرين الأخيرين فيقيسان حجم الخدمات الصحية ونوعيتها. وكل هذه المؤشرات تعتريها بعض أوجه القصور، فالمؤشر الأول يقيس عدد المدرسين بالمجتمع دون قياس نوعياتهم أو كفاءتهم بالرغم من أن كثيراً من الدول النامية يدخل فى عداد المدرسين أفرادا غير مؤهلين الأمر الذي يؤدى إلى إحصاء أعداد كبيرة غير واقعية. كما إن إحصاءات أعداد المهندسين والعلماء قد لاتتوافر فى معظم الدول النامية، ناهيك عن

(1) V. R. Fuchs, The output of the health industry, in *Health Economics*, M.H. Cooper and A. J. Culyer (eds.), Penguin Books, U. K. 1973. PP. 135 - 171.

الاختلاف فى المستويات المهنية، وهى المشكلة التى تقع فيها البيانات المتعلقة بعدد الأطباء، وبينما تحرص منظمة اليونسكو على إعداد ونشر قائمة بعدد الطلاب المقيدين بالتعليم الأولى (كنسبة من عدد السكان) بصفة دورية ومنتظمة للعديد من دول العالم، إلا أن هذه النسبة المستخرجة عادة ماتكون غير نمطية حيث أن عدد السنوات الدراسية فى التعليم الأولى يختلف من دولة لأخرى. أما المؤشر السادس فهو يحاول تصحيح الانحرافات التى قد تنجم عن اختلاف مدد الدراسة فى المرحلتين الأولى والثانية للتعليم، وعادة ماتكون الانحرافات فى المؤشر السابع أقل منها فى المؤشر الخامس. أما المؤشر الثامن فيقيس الأهمية النسبية للتعليم العالى فى كل دولة من الدول.

وهناك مؤشرات أخرى قد تستخدم فى رسم صورة تحليلية لهيكل القوى العاملة فى المجتمع أهمها[1]:

(أ) حجم القوة العاملة إلى السكان: أى عدد أفراد القوة العاملة (١٥ سنة فأكثر) لكل ١٠٠ من السكان. ويشير هذا المؤشر إلى نسبة القطاع المنتج من السكان إلى القطاع المستهلك.

(ب) نسبة التحاق الذكور في القوة العاملة: وتساهم هذه النسبة فى معرفة هيكل توزيع السكان فى القوة العاملة، ولهذه النسبة أهمية خاصة عند عمل مقارنات بين عدة دول مختلفة.

(جـ) أنماط الالتحاق فى القوة العاملة فى الريف والحضر: وتشير هذه النسب إلى معدلات التحاق كل من الذكور والإناث بقوة العمل فى كل من الريف والحضر.

العلاقة بين مؤشرات تنمية العنصر البشرى ومؤشرات التنمية الاقتصادية:

إن لهذه العلاقة أهمية خاصة حيث تمكن المخطط الاقتصادى من التنبؤ بأثر زيادة حجم القوة العاملة على الدخل القومى مثلا، أو على حجم الاستهلاك، أو الإنتاج ... وهكذا. كما أنها تساعد فى التنبؤ بحجم ونوعية القوة العاملة اللازمة للوصول لمستوى إنتاج معين أو لبلوغ حجم استهلاك معين، ويمكن استخدامها أيضا عند إجراء المقارنات الدولية. وهناك العديد من المؤشرات للتنمية الاقتصادية التى يمكن استخدامها فى هذا

(1) John D. Durand, *"The Labor Force in Economic Development: A comparison of International Census Data"*, Princeton University Press, 1978, pp. 16 - 19.

المجال بيد أن صعوبة جمع بيانات دقيقة للعديد منها يجعلها غير عملية، ولعل أفضل هذه المؤشرات التى يمكن استخدامها[1]:

(أ) نصيب الفرد من إجمالى الناتج القومى.

(ب) نسبة عدد السكان العاملين بالزراعة إلي إجمالى عدد أفراد القوة العاملة.

(جـ) نسبة عدد السكان العاملين بالصناعة إلى إجمالى عدد أفراد القوة العاملة.

(د) نسبة عدد السكان العاملين بالصناعة التحويلية والصناعات الخفيفة إلى إجمالى عدد أفراد القوة العاملة.

(هـ) نسبة عدد السكان العاملين بقطاع الخدمات من ذوى المهارات العالية إلي إجمالى عدد القوة العاملة.

(و) نصيب الفرد من الطاقة المستهلكة فى المجتمع.

(ز) نسبة الإنفاق على التعليم إلى الدخل القومى.

(ح) نسبة الإنفاق على الصحة إلى الدخل القومى.

(ط) نسبة عدد الأطفال (٥- ١٤ سنة) إلي العدد الكلى للسكان.

ويعتبر المؤشر الأول من أيسر المؤشرات الاقتصادية المتاحة من حيث قابليته لإجراء المقارنات الدولية ولقياس مستوى النشاط الاقتصادى فى المجتمع، بالرغم من الانتقادات الموجهة إليه. أما المؤشران الثانى والثالث فيوضحان تطور المجتمع صناعيا على اعتبار أنهما يقيسان زيادة عدد الأفراد العاملين بالقطاع الصناعى بالمقارنة بالقطاع الزراعى. والمؤشر الرابع يفرق بين عدد العاملين بالصناعات التحويلية والعاملين بالصناعات الاستخراجية على اعتبار أن نمو قطاع الصناعات الاستخراجية قد لايؤدى إلى تطور المجتمع صناعيا، على عكس الوضع عند نمو قطاع الصناعات التحويلية. أما المؤشر الخامس فهو هام بالنسبة للمجتمعات التى يساهم قطاع الخدمات فيها بنصيب كبير فى الدخل القومى. والمؤشران السابع والتاسع يوضحان مدى التزام الدولة المادى تجاه التعليم خاصة التعليم الإلزامى (فى مرحلة السن من ٥-١٤ سنة). بينما يوضح المؤشر الثامن التزام الدولة تجاه الصحة. كما يشير المؤشر التاسع إلى التركيب العمرى للسكان ونسبة

(1) *Ibid*, P. 93.

الأطفال إلي السكان وهذا يوفر بيانات عن معدلات الإعالة فى المجتمع وحجم الخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية التى يتعين توفيرها فى المجتمع لفئاته العمرية المختلفة. كما يبين نمو القوة العاملة فى المستقبل والمشاكل التى قد تترتب على ذلك، يوضح أيضا حجم ومدى المشاكل المتعلقة بالتعليم الأولى التى تواجه المجتمع.

وتستخدم هذه المؤشرات (مؤشرات تنمية العنصر البشرى ومؤشرات التنمية الاقتصادية) فى التوصل إلى علاقات محددة عن أثر تنمية العنصر البشرى على الأوضاع الاقتصادية فى المجتمع عن طريق عمل مجموعة من معادلات الانحدار بين كل مؤشر من مؤشرات التنمية البشرية ومؤشرات التنمية الاقتصادية. وقد توصلت الدراسات التى تمت فى هذا المجال إلى النتائج الآتية[1]:

(١) انخفاض نسبة اشتراك الذكور فى القوة العاملة بارتفاع نصيب الفرد من الدخل القومى الإجمالى. ويرجع السبب جزئيا فى ذلك إلى زيادة نسبة الإناث فى قوة العمل نتيجة للتقدم الاقتصادى الذى ترتب عليه زيادة تعليم المرأة وتأهيلها للعديد من الأعمال. كما يرجع أيضا إلى التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التى تصاحب عملية التنمية الاقتصادية والتى تحد من فرص التحاق صغار السن والمتقدمين فى السن بالعمل، مثل قوانين العمل التى تحدد السن الأدنى للعمل وسن التقاعد وقوانين التعليم الإلزامى التى تعمل على تأخر سن الدخول فى سوق العمل.

(٢) أن نسب الالتحاق بالقوة العاملة فى الريف أعلى منها فى الحضر وذلك بالنسبة للذكور والإناث على حد سواء. والانتقال من الريف إلى الحضر أو ارتفاع مستوى تحضر الريف يتبعه انخفاض فى معدلات الالتحاق بالقوة العاملة.

(٣) ارتفاع مستوى القوة العاملة من حيث التدريب والتعليم يؤدى إلى زيادة نصيب الفرد من الدخل القومى الإجمالى، كما يؤدى إلى انخفاض نسبة السكان العاملين بالزراعة.

(٤) زيادة معدل التحاق الأفراد بالتعليم يؤدي إلى ارتفاع نصيب الفرد من إجمالى الدخل القومى، والعكس صحيح وقد لوحظ أن زيادة الطلب على التعليم يتم بمعدل أعلى من معدل زيادة الدخل القومى.

(1) *Ibid*, Chapter, IV.
وكذلك Frederick Harbison and Charles A. Myers, *Op. Cit.*, pp. 36 - 48.

(٥) توجد علاقة ارتباط موجبة وقوية بين رصيد المجتمع من رأس المال البشرى عالى المستوى وبين مؤشرات التنمية الاقتصادية.

(٦) عدم وجود علاقة ارتباطية هامة بين الملتحقين بالكليات العملية وإجمالى الناتج القومي، أو أي مؤشرات اقتصادية آخرى. وتسرى نفس الملاحظة على الملتحقين بالكليات النظرية.

ويلاحظ أن هذه المؤشرات السابقة يمكن استخدامها (فقط) عند رسم سياسات التعليم والتدريب والصحة أو عند إجراء المقارنات الزمانية والمكانية، ولكننا لن نستطيع الاسترشاد بها لتحديد الزيادة فى الناتج القومى الإجمالى نتيجة لزيادة معينة فى التعليم والتدريب والصحة. ونستطيع فى ضوء التحليل السابق استخلاص مايلى[1]:

(١) يوجد ارتباط قوى وعلاقة تأثيرية بين الاستثمار فى تنمية العنصر البشرى (خاصة الاستثمار فى التعليم) وبين مستوى التنمية الاقتصادية فى أى مجتمع معبر عنه بمتوسط نصيب الفرد من إجمالى الناتج القومي. ويزداد هذا الارتباط فى حالة الاستثمار فى التعليم العالى والثانوى. غير أنه من الممكن انخفاض إنتاجية هذه الاستثمارات إذا ما اتسمت بعدم الكفاءة والكفاية، أو وجهت بطريقة خاطئة فى أنواع غير ملائمة من التعليم، أو فشلت فى التنسيق بين التعليم العام والتدريب أثناء العمل.

(٢) ومن ثم فإن التوازن في أى برنامج من برامج تنمية العنصر البشرى قد لايقل أهمية عن مقدار الاستثمار في الإنسان وهذه النقطة بالغة الأهمية، وكثيراً ماتغفلها المقاييس الكمية البحتة للاستثمارات التعليمية والصحية والبشرية.

(٣) يعتبر البدء باستثمارات ضخمة فى تنمية العنصر البشرى شرطا ضروريا لوضع المجتمع على بداية طريق النمو الذاتى. فالدول النامية لاتستطيع تحقيق أى قدر من التنمية دون الاستعانة بالخبرة والعمالة الأجنبية. ولاشك أن عملية إحلال الخبرة والعمالة المحلية محل الخبرة والعمالة الأجنبية تعد عملية شاقة للغاية ولاتقل عنها صعوبة مهمة توفير القوى العاملة الماهرة المدربة التى سيحتاجها المجتمع فى المستقبل.

(٤) إن حجم الاستثمارات اللازمة لتنمية العنصر البشرى لضمان استمرار التنمية الاقتصادية هو نفسه دالة لمستوى التنمية الاقتصادية فى المجتمع. فالمجتمع الغني

(1) Frederick Harbison and Charles A. Myers, *Op.Cit.*, PP. 185 - 187.

يستطيع الإنفاق على الاستثمار البشرى أكثر مما ينفقه المجتمع الفقير، كما أن مواطنى المجتمعات الغنية عادة مايطالبون بأكثر مما يطالب به مواطنو المجتمعات الفقيرة ويحصلون عليه.

(٥) ينظر الأفراد فى جميع الدول إلي التعليم على أنه السبيل الرئيسى إلى التوظف والعمل. فى الدول النامية ينظر إلى التعليم على أنه وسيلة للهروب من العمل اليدوى والفنى إلى العمل المكتبى فى دواوين الحكومة. وفى الدول المتقدمة يلتحق الطلاب بالجامعات لكى يتأهلوا للمراكز ذات المكانة العالية والأجر المرتفع. ومن ثم فإن الدوافع الاقتصادية تعضد الضغوط الاجتماعية والسياسية للمطالبة بالتعليم، ولهذا فإن أى نظام تعليمى يخفق فى إعداد الأفراد للأعمال المتاحة لهم يعتبر نظاما يفتقر إلى التوازن والكفاية معا.

(٦) من المحتمل أن ترتفع نسبة الدخل القومى المخصصة لتنمية العنصر البشرى كلما زاد معدل النمو الاقتصادى للدولة. فالضغوط السياسية والاجتماعية تشتد في الدول المتقدمة من أجل المطالبة بزيادة التعليم والصحة وتحسينهما. وفى نفس الوقت يلاحظ زيادة مستمرة فى احتياجات الدول المتقدمة من القوى البشرية العالية المستوى. وبمجرد تحقيق تعميم التعليم الابتدائى تبدأ المطالبة بتعميم التعليم الثانوى. وهذا بدوره يؤدى إلى ضرورة التوسع فى التعليم العالى بجميع فروعه وأنواعه وفى تعليم الكبار أيضا. كما يترتب على التوسع فى التعليم من حيث الكم حتمية تحسينه ورفع مستواه. وفى بعض الدول قد تصل الحاجة إلى السلع المادية كالسيارات والثلاجات والتليفزيونات ... الخ إلى درجة التشبع، ولكن الحاجة إلي التعليم يتعذر إشباعها نظراً لارتباطها فى أذهان الأفراد بأنها السبيل الرئيسى إلى التوظف والعمل.

إن جميع هذه النتائج التى استخلصها الفكر الوضعى، اعتبرها نتائج مبدئية تتمشى مع ماتوافر لديه من بيانات كمية وشواهد كيفية، وهذه بدورها جزئية ومتغيرة. والفكر الوضعى يعتبر هذه النتائج هى المبادئ أو الموجهات التى يجب أن يسترشد بها المسئولون عند رسم السياسات الخاصة بتنمية العنصر البشرى وعند القيام بتخصيص الموارد بين استخداماتها المختلفة، وذلك إلى أن يتسنى الحصول على بيانات واقعية أكثر دقة وشمولا، وإلى أن يتم تطوير المقاييس الكمية المتاحة حاليا لتستطيع أيضا قياس المتغيرات

النوعية لكل من تكلفة وعائد الاستثمار فى العنصر البشرى.

ثالثا: المشاكل المتعلقة بسياسات الاستثمار فى العنصر البشرى[1]:

إن أهداف أى مجتمع - كما سبق الإشارة إلى ذلك - هى أهداف سياسية وثقافية واجتماعية واقتصادية معا. وتعد تنمَية العنصر البشرى شرطا ضروريا لتحقيق هذه الأهداف. غير أن الباحث على أرض الواقع يواجه العديد من المشاكل العملية لتنمية العنصر البشرى. وتختلف هذه المشاكل من حيث النوع والحدة باختلاف المكان والزمان والظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة فى المجتمع. وعلى الباحث أن يجد حلولا واقعية مستمدة من واقع المجتمع وظروفه لهذه المشاكل. ولكي يجد الباحث حلولا مناسبة لمشاكل تنمية العنصر البشرى لابد وأن تتوافر لديه القدرة على إعادة صياغة النظريات والمبادئ الاقتصادية المتعلقة بالعنصر البشرى بطريقة تتناسب مع ظروف وأوضاع المجتمع محل البحث وهذا يتطلب من الباحث معرفة:

أ- النظريات الاقتصادية المختلفة التى تتناول موضوع تنمية العنصر البشرى.

ب- المعرفة الدقيقة بأهداف وظروف المجتمع محل البحث.

وفى هذا الإطار النظرى، فإن النظم الوضعية ترى أن المشاكل التطبيقيةَ العامة التى يمكن أن تواجه أى مجتمع عند وضع سياسات الاستثمار البشرى، تنقسم إلى فئتين رئيسيتين:

١- المشاكل المتعلقة بالقياس.

٢- المشاكل المتعلقة بالاختلال فى الموارد البشرية.

(١) المشاكل المتعلقة بالقياس: تواجه عملية تقدير حجم الإنفاق على وكذلك معدل العائد من الاستثمار في العنصر البشرى العديد من المشاكل التى تؤدى إلى صعوبة فى القياس من ناحية، وإلى عدم دقة التقديرات من ناحية أخرى وتنقسم هذه المشاكل إلي أربع مشاكل رئيسية هى:

(أ) المشكلة الأولى تتمثل فى صعوبة التمييز بين الشق الاستثمارى والشق الاستهلاكى للإنفاق على العنصر البشرى. فعلى سبيل المثال لواعتبرنا أن كل

---

(١) مجد الدين محمد عبد الجواد، مرجع سابق، ص ص ٩٠ - ١٢١.

ماينفق على مجالات تنمية العنصر البشرى - التعليم والصحة ... الخ - يعد استثمارا، فسوف يؤدى ذلك إلى انخفاض تقديرات معدل العائد من الاستثمار فى هذه المجالات - التى تتوصل إليها الدراسات التطبيقية - عن المعدلات الواقعية.

المشكلة الثانية تتعلق بصعوبة تقدير المنافع غير الأجرية Nonwage Benefits ولذلك يتجاهلها معظم الباحثين عند المقارنة بين الدخول النقدية لخريجى الجامعة وبين الدخول النقدية لخريجى المدارس الثانوية ذلك أن خريجى الجامعة يتمتعون بمنافع غير أجرية أكبر من تلك التى يتمتع بها خريجى المدارس الثانوية مثل المركز الاجتماعى ... الخ. وتجاهل هذه المنافع فى الدراسات التطبيقية يعطى تقديرات منخفضة لمعدل العائد الداخلى للاستثمار فى التعليم مقارنة بالمعدلات الواقعية.

(جـ) المشكلة الثالثة تتعلق بصعوبة تحديد أثر القدرات الشخصية على العائد من الاستثمار فى العنصر البشرى. فبالرغم من الاتفاق على أن متوسط مستويات الدخول سيتغير بطريقة طردية ومباشرة مع مستويات التعليم، فإن البعض يشكك فى أن كل الاختلاف فى الدخل الملاحظ يرجع فقط إلي اختلاف مستويات التعليم. أو بمعنى آخر، يرى البعض أن هناك عوامل أخرى(غير التعليم) تتدخل فى تحديد مستويات الدخول لخريجى الجامعة. فنسبة عالية من الدخول التى يحصل عليها خريجو الجامعة تعود إلى قدراتهم الشخصية أو الاجتماعية أو الأسرية أو مستوى ذكائهم ... الخ وليس إلى دراستهم. وعلى ذلك فإن تقديرات معدلات العائد للاستثمار فى التعليم ستكون أعلى من الواقع.

(د) المشكلة الأخيرة ترجع إلى استخدام أسلوب الاستبعاد. فنسبة عالية من الزيادة فى الدخل قد ترجع فقط إلى مجرد كون الفرد خريجا فى الجامعة بصرف النظر عن التغير الذي حدث فى إنتاجيته. وفى كثير من الأحيان يكون التساؤل عن المؤهل - عند قيام المؤسسات باختيار العمالة الخاصة بها - طريقة سطحية لتحديد مدى كفاءة الأفراد الموظفين، وعلى أساس هذا المؤهل يحدد الأجر. وبالمثل قد يستبعد بعض الأفراد من بعض الوظائف ليس لانخفاض قدراتهم على أدائها ولكن لأنهم لم يحصلوا على المؤهلات العلمية المطلوبة. ومن الناحية الخاصة، فإن عملية الاستبعاد لن يكون لها تأثير على معدل العائدالداخلى للاستثمار فى التعليم. لأنه

سواء حصل على الوظيفة نتيجة لقدراته التى اكتسبها فى الجامعة، أو لمجرد الحصول على المؤهل العلمى المطلوب دون اكتساب أى قدرات، فإنه فى النهاية حصل على وظيفة خريج جامعة. أما من الناحية الاجتماعية، فسوف يترتب على مبدأ الاستبعاد نتائج هامة. فمن جهة سنجد أن نسبة عالية من الزيادة فى دخل خريج الجامعة لن ترجع إلى كونه قد تعلم شيئا (زاد من قدراته) ولكن فقط لكونه خريج جامعة ولاستخدامنا أسلوب الاستبعاد فى الاختيار لوظيفة معينة. ومعنى ذلك أن تقديرات معدل العائد الاجتماعى من الاستثمار فى التعليم الجامعى ستكون مغالى فيها (أكثر من الواقع) ومن جهة أخرى تظهر مشكلة قياسية جديدة متمثلة فى كيفية تحديد الزيادة فى الدخل بالنسبة لخريجى الجامعة الراجعة إلى استخدام مبدأ الاستبعاد، والزيادة فى هذا الدخل الراجعة إلى زيادة قدراته وإنتاجيته.

(٢) **المشاكل المتعلقة بالاختلال فى الموارد البشرية:** يقصد بالاختلال فى الموارد البشرية وجود موارد بشرية غير مدربة وزائدة عن حاجة المجتمع أولا تستخدم الاستخدام الأمثل مع وجود نقص فى الموارد البشرية الماهرة فى العديد من المجالات. وتجدر الإشارة إلي أن غالبية البلدان النامية – إن لم تكن كلها - تعانى من هذا النوع من المشاكل، كما أن هذا الاختلال يمكن أن ينشأ خلال فترة زمنية معينة مما يتطلب متابعة جديدة وتصحيحا مستمرا له وهذا يتطلب وجود هيئة تقوم بعمليات المتابعة والتصحيح. وبناء على ما سبق تنقسم المشاكل الرئيسية المتعلقة بالاختلال فى الموارد البشرية إلى قسمين رئيسيين:

القسم الأول: يتناول المشاكل المتعلقة بنقص الموارد البشرية الماهرة فى المجالات المختلفة، والتي بدورها تنقسم إلى شقين. يعنى الأول بكيفية خلق هذه المهارات (تكوين رأس المال البشرى عالى المهارة). ويتعلق الثانى بكيفية استخدام هذه المهارات بحيث تعطى أقصى عائد اقتصادى واجتماعى ممكن (استخدام رأس المال البشرى) ويطلق الاقتصاديون الوضعيون على هذا القسم من المشاكل "عمليات تكوين واستثمار رأس المال البشرى الاستراتيجى"[1] The Processes of formation and investment of strategic human capital ويبدأ بتحديد ما المقصود بالموارد البشرية الماهرة، ذلك أن كل تعريف

(1) Frederick Harbison and Charles A. Myers, *Op.Cit.*, P. 15.

لرأس المال البشرى أو القوى البشرية عالية المستوى لابد وأن يكون تقريبيا. ولهذا يتم التعريف بدلالة المهن والوظائف والأعمال التى يتطلب القيام بها توفر رأسمال بشرى على درجة عالية من المهارة والتدريب مثل[1]: (١) المنظمون والمديرون والقائمون على الإشراف والإدارة فى المؤسسات العامة والخاصة، بما فى ذلك المؤسسات التعليمية. (٢) المشتغلون بالمهن الفنية كالعلماء والمهندسين والمعماريين والأطباء والاقتصاديين والمحامين والمحاسبين والصحفيين والفنانين وغيرهم. (٣) المدرسون والمعلمون المؤهلون علميا للتدريس. (٤) المشتغلون بالأعمال الفنية المتوسطة مثل أفراد الإرشاد الزراعى والممرضات ومساعدى المهندسين والأفراد الذين يزاولون أعمالا مكتبية تتطلب خبرات عالية كالحاسبات الالكترونية وغيرهم. (٥) الطبقة العليا من القادة السياسيين وزعماء العمال والقضاة وضباط الشرطة والقوات المسلحة. وتلك المجموعات هى التى تحتل الوظائف الاستراتيجية فى المجتمعات الحديثة والتى يخرج من بين صفوفها القادة فى سائر ميادين النشاط الاقتصادى والسياسى والاجتماعى. وبناء قاعدة هذه المجموعات قد يستغرق وقت فعليا طويلا يتراوح بين ١٦ - ١٩ عاما. غير أن وجود هذه القاعدة يعد شرطا ضروريا (وإن لم يكن كافيا) لكى يحقق المجتمع التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المنشودة. وتحتاج الدول النامية - بصفة خاصة - إلى رأسمال بشرى عالى المستوى حتي يمكن أن تجارى مستوى التعقيد التكنولوجى الذي تتميز به الحياة العصرية ليس هذا فحسب بل أيضا التعقيد الذى يتسم به التنظيم الاجتماعى الحديث. وأهم من ذلك معدل التجديد والتغيير فى كل من المجالات التكنولوجية والاجتماعية والذى يتم بسرعة هائلة ومخيفة تجعل حلول اليوم عتيقة فى الغد، ولابد من إعداد الإنسان بالطريقة التى تعينه على ملاحقة هذه التطورات والتجديدات.

غير أن عملية خلق واستخدام رأس المال البشرى عالى المستوى تعد من العمليات المعقدة للغاية وتثير العديد من التساؤلات أهمها:

(أ) تطوير نظم وبرامج التعليم العام[2]: فمعظم الدول النامية تتحمل تكاليف طائلة فى تمويل برامج التعليم العام بها، وبما أن موارد هذه الدول عادة نادرة، فلابد من إثارة

---

(1) Ronald A. Wykstra (Editor), *"Human Capital Formation and Manpower Development"*, the Free Press, New York, 1971, pp. 20 - 26.
(2) Frederick Harbison, *"Human Resources as the Wealth of Nations"*, Oxford University Press, 1973, P. 52.

العديد من التساؤلات أهمها: (١) ما الشكل المناسب للهرم التعليمى أى تحديد المستويات التعليمية ذات الأولوية؟ (٢) ما البرامج والمناهج الدراسية التي يجب أن يركز عليها التعليم العام لمختلف مستوياته؟ (٣) إلى أى مدى ينبغى تنمية التعليم الفنى والمهنى وماهى وسائل توفير هذا النوع من التعليم؟ (٤) ما مقدار حاجتنا إلى المدرسين وما الإمكانيات المتوفرة لدينا لسد هذه الحاجة كميا وكيفيا؟ (٥) ما الإجراءات التي يمكن اتخاذها لزيادة الكفاءة العامة فى النظم التعليمية؟ إن مجال الاختيار الواقعى بين البدائل المتاحة لتطوير نظم التعليم العام يعد محدودا ومقيدا بالعوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فالهجرة من الريف إلى المدن ومعدل زيادة السكان والحاجة إلى سرعة تعميم التعليم الابتدائى والعديد من العوامل الأخرى كلها تخرج عن نطاق السيطرة الكاملة للمخطط الاقتصادى وكلها تلعب دوراً كبيراً فى تشكيل هيكل التعليم العام فى المجتمع.

(ب) تطوير برامج التدريب أثناء العمل[1]: إذا كان تكوين رأس المال البشرى يبدأ مع نظام التعليم العام فإنه لاينتهى به. فعملية تكوين رأس المال البشرى عملية دائمة ومستمرة تمتد عبر حياة الفرد ولاتقتصر على التعليم المدرسى، فما يتعلمه الفرد أثناء العمل قد لايقل أهمية عما يكتسبه فى المدرسة. وتشير العديد من الأبحاث والدراسات إلى أن التدريب أثناء العمل يفضل كثيرا التعليم الصناعى فى مدارس ومعاهد حكومية وعامة. وهنا تثار أيضا العديد من التساؤلات أهمها: (١) مامدى مسئولية الشركات والمؤسسات الصناعية عن تدريب العاملين بها؟ (٢) ما الوسائل الكفيلة بحث هذه المؤسسات على تحمل الجزء الأكبر من تكلفة هذا التدريب؟ (٣) ما الإجراءات التى يمكن اتخاذها لتحقيق تعاون فعال بين المؤسسات التعليمية وبين المؤسسات الصناعية؟ (٤) ما الدور الحقيقى الذى يستطيع أن يلعبه التدريب العسكرى ومؤسسات تعليم الكبار فى تنمية المجتمع؟ (٥) مانوعية التدريب المناسب للمديرين والفنيين ورؤساء العمال والحرفيين والتى تتطلبها كل مرحلة من مراحل نمو المجتمع؟

(جـ) القيم والمبادئ السائدة فى المجتمع[2]: حتى يحقق الاستثمار فى العنصر البشرى النتائج المنوط بها لابد وأن تتوافر لدى الأفراد الإرادة والرغبة فى استخدام مهاراتهم وعلمهم فى الإسراع بتنمية المجتمع اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا. وهنا تثار

(1) *Ibid*, P. 80.
(2) World Bank, "Implementing Programs of Human Development", *World Bank Staff Working Paper No. 403*, July 1980, p. 235.

أيضا العديد من التساؤلات أهمها: (١) ما القيم التي يعتنقها المجتمع وإلى أى مدى تفيد هذه القيم فى الإسراع بعملية التنمية؟ وكيف يمكن ترسيخ قيم معينة فى عقول وأفئدة أفراد المجتمع؟ ومادور المؤسسات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية فى ذلك؟ (٢) هل تلعب سياسات الحوافز ونظم الأجور دورا هاما في هذا المجال؟ (٣) ما الإجراءات التى يمكن اتخاذها لتغيير نظم الحوافز والأجور إذا لم تكن تشجع على تنمية المهارات النادرة وحسن استخدامها؟ (٤) ما مدى فاعلية سوق العمل فى توظيف الموارد البشرية توظيفا أمثل؟ (٥) ما الكيفية التى يمكن بها تحسين وتنظيم سوق العمل ليعمل بمستوى أعلى من الكفاءة؟

(د) الحركات الدولية لرأس المال البشرى عالى المستوى[1]: إن العديد من الدول النامية يعتمد اعتمادا كبيرا على الأيدى العاملة الأجنبية الماهرة. بيد أن هناك بعض الدول النامية التى تهاجر منها المهارات العالية إلي الدول المتقدمة فيما يطلق عليه "هجرة العقول". وهنا تثار العديد من التساؤلات أهمها: (١) إلى أى مدى تعتمد الدول النامية على رأس المال البشرى الأجنبى؟ (٢) ما المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المترتبة على ذلك فى البلاد المضيفة؟ (٣) هل حقيقة تصدر الدول المتقدمة رأسمال بشريا عالى المستوى إلي الدول النامية أم أنها تغريه بالابتعاد عن هذه الدول؟ (٤) ماحجم ونوعية العقول المهاجرة من البلدان النامية للبلدان الأكثر تقدما ؟ (٥) كيف يمكن اجتذاب هذه العقول للعودة مرة أخرى إلى بلادها ؟ وما تأثير ذلك على التنمية فى هذه البلدان؟

(هـ) تطوير نظم وبرامج الصحة العامة: إن العديد من أفراد المجتمع فى الدول النامية يعانى من تدنى مستويات الصحة العامة مما يؤثر تأثيرا سلبيا على مهارات هؤلاء الأفراد. فالعامل الماهر المعتل فى صحته قد يبدد وقتا طويلا خلال العام فى العلاج مما يضيع على المجتمع فرصا للنمو أكثر مما يضيف. وهنا تثار التساؤلات الآتية: (١) كيف يمكن القضاء على الأمراض المستوطنة؟ (٢) هل البرامج الصحية الحالية كافية لتوليد رأسمال بشرى عالى المستوى؟ وإذا لم تكن كذلك فما الوسائل التى تمكننا من ذلك؟ (٣) ما البرامج الصحية التى لها الأولوية فى المجتمع، هل برامج تنظيم النسل أم البرامج المتعلقة بصحة أطفال المدارس أم المتعلقة بالعاملين فى المصانع والمؤسسات الصناعية

(1) Frederick Harbison and Charles A. Myers, *Op. Cit.*, p. 18.

والشركات؟ أم غير ذلك؟ (٤) ما مقدار حاجتنا إلي الأطباء والممرضات وما الإمكانيات المتوافرة لدينا لسد هذه الحاجة كميا وكيفيا؟ (٥) ما الإجراءات التى يمكن اتخاذها لزيادة الكفاءة فى برامج الصحة العامة ونظمها؟

القسم الثانى: يتناول المشاكل المتعلقة بالموارد البشرية الفائضة عن حاجة المجتمع أو التى لاتستخدم الاستخدام الأمثل[1]. وهذه المشاكل لاتقل أهمية عن مشاكل ندرة الموارد البشرية الماهرة. فهناك من الدول النامية من يعانى من وجود أعداد فائضة عن حاجته من العمال غير المهرة وتعجز فرص العمل المتاحة عن استيعابهم. ولهذا تنتشر فى هذه البلدان ظاهرة البطالة المقنعة المزمنة. ولايقف الأمر عند هذا الحد بل إن فرص العمل المتاحة تعجز أيضا عن استيعاب حجم كبير من العمالة الماهرة في الوظائف المناسبة، ولذلك يتم استخدامهم فى وظائف لاتتناسب مع مايتمتعون به من خبرات ومهارات. كذلك تنتشر فى هذه البلدان ظاهرة "المثقفين المتعطلين" والذين يعتبرون فائضا من رأس المال البشرى غير مستثمر تماما. ويمكن القول إن هذه الظواهر سالفة الذكر قد تؤدى إلى مشاكل اقتصادية واجتماعية وسياسية خطيرة للغاية مما يعوق عملية التنمية الشاملة (أى التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية). هذه المشاكل بلاشك تثير العديد من التساؤلات الصعبة والتى أهمها: (١) ما الأسباب التى أدت إلى حدوث هذا الفائض؟ (٢) إلى أى مدى يرتبط ذلك بنمو السكان والهجرة من الريف إلي المدن والقدرة المحدودة للقطاع الصناعى على استيعاب هذا الفائض؟ (٣) هل لنظام التعليم فى المجتمع دور فى وجود هذا الفائض؟ أم يرجع ذلك لعدم توافر الحوافز الملائمة؟ (٤) هل هناك علاقة سببية بين النقص فى رأس المال البشرى عالى المستوى وبين الفائض فى القوى البشرية غير المدربة؟ (٥) ماالعلاج؟ وكيف يمكن امتصاص هذا الفائض وتحويله إلى قوة دافعة تخدم أغراض التنمية فى المجتمع؟ (٦) ما مدي السرعة اللازمة لتحقيق ذلك؟ (٧) إلى أى مدى يمكن استخدام تكنولوجيا العمالة المكثفة لزيادة فرص العمل المتاحة؟ (٨) ما الإجراءات التى يمكن اتخاذها لاستخدام المثقفين المتعطلين بصورة أكثر فائدة وإثمارا للمجتمع؟

---

(1) *Ibid*, pp. 18 - 19.

وكذلك د. محمد محمود غنيمى، "فائض العمالة فى الدول النامية - دراسة مقارنة"، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٨٣.

كل هذه التساؤلات ومحاولة الإجابة عليها قد تضع لنا تصورا كاملا عن كيفية معالجة الاختلال فى الموارد البشرية، وتصحيح هذا الاختلال كلما نشأ نتيجة لأى تغيرات اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية.

وبعد أن انتهينا من التعرض للجوانب المختلفة لسياسات الاستثمار فى العنصر البشرى تجدر الإشارة إلى أن المفكرين الماركسيين قد وجهوا انتقادا لهذه السياسات هو فى أساسه هجوم فلسفى فالماركسيون لايرفضون فكرة تأثير التعليم على إنتاجية العامل. ولكنهم يرون أن هذا التأثير يحدث بطريقة مختلفة جدا عن تلك المفترضة فى نظرية رأس المال البشرى. ويوجهون الانتقاد إلى الأيديولوجية الرأسمالية التى تعتقد أن زيادة الإنتاجية للقوى العاملة يتطلب بالإضافة إلى المهارات الفنية وجود سلوك وشخصية ملائمة للنظام الرأسمالى لدى العمال فالنظام الرأسمالى يتطلب قوى عاملة تخضع إلى نظام هرمى من السلطة والتحكم، وتقبل هيكلا من العوائد الاقتصادية غير المتساوية، وتستجيب بطريقة إيجابية للميكانيكية التى يتم من خلالها اختيار العمالة فى المنشآت أما الماركسيون فيرون أن وظيفة التعليم والاستثمار فى رأس المال البشرى تكمن فى إلغاء هذا النوع من القيم الذى يتوافق ويحافظ على استمرار النظام الرأسمالى. فالمشكلة بالنسبة للماركسيين أن أصحاب نظرية رأس المال البشرى أخذوا فى اعتبارهم فقط تأثير التعليم على مهارات وإنتاجية العامل وتجاهلوا وظيفة "إعادة الإنتاج الاجتماعى Social Reproduction" للتعليم. أى تجاهلوا أن للتعليم وظيفة رئيسية أخرى تتمثل فى إحداث سلوك اجتماعى معين يؤدى إلى رفض فكرة الاختلاف بين الطبقات القائم عليها النظام الرأسمالى، فنظرية رأس المال البشرى وفقا للأيديولوجية الرأسمالية تضع أسسا لزيادة التفاوت بين الطبقات عن طريق زيادة تفاوت مستويات الأجور نتيجة لتفاوت مستويات التعليم والتدريب والرعاية الصحية... الخ، وهو مايتعارض مع الفكر الماركسى. ومن هنا فإن نظرية رأس المال البشرى القائمة على الأيديولوجية الرأسمالية تعتبر (وفقا للأيديولوجية الماركسية) نظرية غير كاملة وسطحية ولاتصلح كأساس لرسم مختلف سياسات الاستثمار فى العنصر البشرى[1].

ويؤخذ على هذا الانتقاد أولا ابتعاده عن الواقع واتجاهه إلي المثالية بافتراضه أن

---

(1) Campbell R. Mc Connell and Stanley L. Brue, *Op. Cit.*, pp. 102 - 108.

اختلاف الكفاءة لايجب أن ينعكس فى اختلاف الأجور. وثانيا أن نظرية رأس المال البشرى لم تتجاهل الجوانب والتأثيرات الاجتماعية والثقافية والسياسية للاستثمار فى العنصر البشرى، بل أخذتها فى الاعتبار عند وضع سياساتها المختلفة. وعلى ذلك يمكن أن نخلص إلي أن الانتقاد الماركسى لايقوم على أسس صلبة وبالتالى لايجب إعطاؤه أهمية كبيرة عند تناول هذه السياسات.

المبحث الثالث

نظرة على الوضع الحالى والمستقبلى للاستثمارات البشرية فى دول العالم

أولا: مقارنة العوائد بالتكاليف[1]: تظهر البيانات المقارنة لتكاليف وعوائد التعليم فى فترة الستينات (والذى أخذناه علىَ سبيل المثال) تباينا واضحا بين الدول المتقدمة والنامية من جهة وبين المراحل التعليمية من جهة أخرى. فالجدول (٤-١) يقارن بين نسبة التكاليف الكلية للطالب فى السنة في المراحل التعليمية المختلفة لمجموعة الدول المتقدمة وبين نظيرتها لمجموعة الدول النامية. فبينما نجد أن نسبة إجمالى التكاليف للطالب فى

جدول (٤-١)

معدلات التكاليف الكلية للمستوى التعليمي للطالب فى السنة

مجموعات الدول	نسبة التكاليف	
	الثانوى : الأولى	العالى : الأولى
الولايات المتحدة، بريطانيا، نيوزلاندا	٦.٦	١٧.٦
ماليزيا، كينيا، غانا، نيجيريا، الهند، كوريا الجنوبية، أوغندا	١٠.٩	٨٧.٩

Source: Michael P. Todaro, *Op. Cit.*, p. 335, Table 11. 2.

التعليم الثانوى إلى التعليم الأولى هى ٦.٦:١، والتعليم العالي إلي التعليم الأولى هى ١٧.٦:١ فى الدول الثلاثة المتقدمة. فإننا نجد في الدول السبع الأقل تقدما أن هذه النسب هى ١١.٩: ١، ٨٧.٩:١ على التوالى. وبعبارة أخرى فإن الرقم ٨٧.٩ يدل على أن تكاليف تعليم طالب جامعى في السنة تعادل تكاليف تعليم ٨٨ طالب فى المدارس الأولية. ويصل معدل التكاليف للطالب بين التعليم العالى والأولى إلى أقصى مدى له (١:٢٨٣) فى العديد من الدول الأفريقية (سيراليون، ملاوى، كينيا، تنزانيا). وفى أكثر من نصف دول العالم النامى نجد أن نسبة الطلاب في التعليم الأولى إلي الطلاب فى التعليم العالى تزيد عن (١:١٠٠) (بالمقارنة فإن هذه النسبة تقل عن ١:١٠ فى الدول المتقدمة). وبالتبعية نجد أن الدول الأقل تقدما تنفق نسبة كبيرة من ميزانيات التعليم على نسبة صغيرة جدا من طلابها المسجلين فى الجامعات والمدارس الفنية. ففى

(1) Michael P. Todaro, *Op.Cit.*, pp. 335 - 337.

عام ١٩٨٥ حصل حوالي ٦٪ من الطلاب (الملتحقين بالتعليم العالى) فى الدول النامية على حوالى ٤٠٪ من الموارد المخصصة للتعليم. وفى أفريقيا حصل أقل من ٢٪ من الطلاب (الملتحقين بالتعليم العالى) على أكثر من ٣٥٪ من النفقات العامة المخصصة للتعليم. وفى أمريكا اللاتينية حصل حوالي ١٢٪ من الطلاب على نحو ٤٢٪ من الموارد التعليمية.

أما الجدول (٤-٢) فيبين نسبة العوائد (فى المتوسط) للأفراد للمستويات التعليمية المختلفة. وبمقارنة هذه النسبة بالتكاليف يتضح أن اختلاف نسب العوائد للمستوى التعليمى أقل وبكثير من اختلاف نسب التكاليف فى الدول النامية بالمقارنة بالدول المتقدمة. فبينما التكلفة السنوية لطالب الجامعة فى الدول الأقل تقدما تقدر بـ ٨٧,٩ قدر

جدول (٤-٢)

معدلات العوائد السنوية فى المتوسط للأفراد بالنسبة للمستوى التعليمى

مجموعات الدول	نسبة العوائد	
	الثانوى : الأولى	العالى : الأولى
الولايات المتحدة، بريطانيا، نيوزلاندا	١,٤	٢,٤
ماليزيا، كينيا، غانا، نيجيريا، الهند، كوريا الجنوبية، أوغندا	٢,٤	٦,٤

Source: Michael P. Todaro, *Op. Cit.*, p. 33 6, Table 11.3.

تكلفة تعليم الطالب فى التعليم الأولى، فإن طلاب الجامعة (فى المتوسط) يكسبون فقط ٦,٤ مرة قدر الطالب الأولى - وهو فرق كبير وغير طبيعى. أما لأى مدى تعكس نسبة العوائد نسبة الإنتاجية فى المتوسط فإن اتساع التفاوت بين نسبة العوائد والتكاليف للتعليم العالى بالنسبة للتعليم الأولى تدل على أن حكومات الدول الأقل تقدما كانت تستثمر فى الماضى (دون حكمة) الكثير فى التعليم العالى. وربما كانت هذه الموارد المنفقة أكثر إنتاجية إذا استثمرت في التعليم الأولى. والجدول (٤-٣) يوضح أن معدلات العوائد الاجتماعية وكذلك الخاصة تدل على أن زيادة الإنفاق على التعليم الأولى سيكون أكثر إنتاجية من التوسع فى التعليم العالى في الدول النامية.

جدول (٤-٣)

معدلات العائد للاستثمار فى التعليم للمستويات التعليمية المختلفة فى المناطق المختلفة (نسبة مئوية)

المنطقة	معدلات العوائد الاجتماعية			معدلات العوائد الخاصة		
	أولى	ثانوى	عالى	أولى	ثانوى	عالى
أفريقيا	٢٦	١٧	١٣	٤٥	٢٦	٣٢
آسيا	٢٧	١٥	١٣	٣١	١٥	١٨
أمريكا اللاتينية	٢٩	١٨	١٦	٣٢	٢٣	٢٣
الدول المتقدمة	—	١١	٩	—	١٢	١٢

Source: Michael P. Todaro, *Op. Cit.*, p. 337, Table 11. 4.

إن التحليل السابق الذى يقارن بين تكاليف وعوائد التعليم، يمكن تطبيقه بنفس الفكرة على المجالات الاستثمارية الأخرى لتنمية العنصر البشرى. ويعد هذا التحليل إشارة فقط لكيفية استخدام تحليل التكاليف - المنافع عند اتخاذ قرارات تخصيص الموارد.

ثانيا: الدور المتزايد للإنفاق الحكومى المركزى: لأسباب تاريخية واقتصادية وسياسية كان لحكومات الدول النامية دور أساسى فى التعليم والصحة فى معظم البلدان. فالحكومات المركزية تملك المدارس فى العادة، وتتولى إدارتها وتمويلها. وكما يبين الجدول (٤-٤)، فإن متوسط النسبة المئوية لعدد الطلاب فى المدارس العامة الحكومية فى مختلف الأقاليم يزيد علي ٨٣٪ من مجموع الطلاب فى التعليم الابتدائى و ٧٤٪ فى التعليم الثانوى. وتتحمل الحكومات مجموع التكاليف المباشرة للتعليم العام تقريبا. وفى استقصاء تناول ٣٦ من البلدان النامية عام ١٩٨٠، تبين أن أكثر من ٣٠٪ من الحكومات لاتتقاضى مصاريف من الطلاب فى المستوى الابتدائي أو المستويات الأعلى منه. وتحصل البلدان التى تتقاضى مصاريف مبالغ ضئيلة - لاتتجاوز ٨٪ من التكاليف. ورغم أن نشاط القطاع الخاص فى قطاع الصحة أكبر منه فى التعليم، فإن الحكومات تتحمل حصة

جدول (٤-٤)

دور الحكومات فى توفير مصروفات الالتحاق بالتعليم والانتفاع بالخدمات الصحية فى البلدان النامية (حسب الأقاليم)

الأقليم	نسبة طلاب المدارس الحكومية إلى مجموع الطلاب ١٩٨٠ ابتدائى	ثانوى	النسبة المئوية للإنفاق العام من مجموع الإنفاق على الصحة (١٩٧٥ - ١٩٨٠)
أفريقيا :			
جنوب الصحراء	٨٤	٨٠	٩٣
المتحدثة بالفرنسية	٩٠	٨٣	—
المتحدثة بالانجليزية وبلدان أخرى	٧٨	٧٨	—
آسيا	٨٧	٧٨	٣٢
أمريكا اللاتينية والكاريبى	٨٤	٧٥	٤٩
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	٩٢	٩١	٤٢

المصدر: تقرير البنك الدولى عن التنمية في العالم، ١٩٨٨، ص١٥٦.

كبيرة من مجموع النفقات على الصحة فى جميع الأقاليم، فيما عدا آسيا. وتشمل أنشطة الحكومة الرعاية العلاجية المجانية أو زهيدة التكاليف فى المؤسسات الصحية العامة، أو فى مرافق التأمينات الصحية أو المستشفيات المتخصصة بالنسبة لأمراض معينة، أو غير ذلك من البرامج العامة للتطعيم، وتنقية المياه، وخدمات النظافة وما إليها[1].

ثالثا: الاستثمارات الحكومية فى رأس المال البشرى خلال فترة الثمانينات:

نتيجة للدور المتزايد للحكومات المركزية فى مجال الصحة والتعليم زادت النفقات الحكومية خلال العقود الثلاثة الماضية على هذين المجالين. وقد أدى ذلك إلى حدوث تقدم ملحوظ فى الرعاية الصحية والخدمات التعليمية بالنسبة لمجموعة الدول النامية بالذات. فبحلول عام ١٩٨٥ كانت كوستاريكا (مثلا) تنفق ٢٣٪ من ميزانيتها الحكومية على الصحة، ولم يكن في الوسع الاستمرار في هذا المعدل المرتفع للإنفاق إلا لأن البلد لم

(١) تقرير البنك الدولى عن التنمية، ١٩٨٨، ص ص ١٥٤ - ١٥٥.

يخصص للأغراض العسكرية فى ميزانيته غير ٣,٢٪بين سنتى ١٩٧٥ و ١٩٨٥. والمألوف أن يزداد الإنفاق الحكومى على الصحة مع التنمية الاقتصادية. وهو ماحدث بالنسبة للعديد من البلدان مثل بيرو وتايلند وزائير ومصر والمكسيك. ولكن الإنفاق الحكومى على الصحة لم يكن كفئا تماما. فقد أنفق حوالى ٧٠ - ٨٥٪ من الإنفاق الحكومى المخصص للأغراض الصحية على أغراض العلاج، وينفق على الرعاية الصحية الوقائية مابين ١٠- ٢٠٪ وتوجه النسبة الباقية (٥- ١٠٪) إلي خدمات المجتمع المحلية مثل مكافحة البعوض والتوعية الصحية. ويمثل الإنفاق على المستشفيات أكثر من ٨٠٪ من التكاليف بالرغم من أن الخدمات الوقائية وخدمات المجتمع المحلية أكثر جدوى فى الحد من الأمراض والوفيات. ولوأعيد تخصيص الموارد الموجهة للمستشفيات بحيث توجه إلي المستويات الأدنى من شبكات الرعاية الصحية لأمكن الوقاية من الأمراض كلية أو علاجها فى وقت أسبق وبتكاليف أقل[١].

خصصت أيضا منذ ستينات هذا القرن استثمارات حكومية كبيرة للتعليم العام. فقد تضاعف إجمالى الإنفاقات العامة فى آسيا ثلاث مرات أثناء الستينات والسبعينات وزاد الإنفاق العام علي التعليم فى أفريقيا وأمريكا اللاتينية بأكثر من الضعف. وفي الحقيقية فإن الزيادة فى الإنفاق العام على التعليم فى الستينات والسبعينات تجاوزت الزيادة فى أى قطاع آخر من الاقتصاد. أما فى الثمانينات فإن ميزانية التعليم فى العديد من دول العالم النامى تستوعب مابين ١٥ - ٣٠٪ من إجمالى النفقات الحكومية. وبرغم هذا الإنفاق الضخم فى بنود الميزانية الإجمالية إلا أن الدول النامية مع ذلك تنفق فقط ٢٧ دولار للفرد فى العام لتعليمه، وفي المقابل تنفق الدول المتقدمة ٤٢٨ دولار للفرد. وقد أدى هبوط معدلات النمو الاقتصادى المرتبطة بارتفاع عبء تسديد الديون لمعظم الدول النامية إلى إرغام حكومات هذه الدول على تخفيض كبير فى ميزانياتها المخصصة للتعليم وكذلك الصحة خلال فترة الثمانينات[٢]. والجدول (٤-٥) يبين الإنفاق العام على التعليم كنسبة مئوية من الناتج القومى الإجمالى خلال الفترة ١٩٨٠ - ١٩٨٦ للمناطق المختلفة فى العالم. بينما يبين الجدول (٤-٦) النسب التى يتراوح بينها الإنفاق الحكومى المركزى

(١) تقرير البنك الدولى عن التنمية، ١٩٩٠، ص ص ٩٦ - ١٠٠.
(2) Michael P. Todaro, *Op. Cit.*,pp. 332 - 333.

(مابين الزيادة والنقص) على الدفاع والتعليم والصحة والخدمات الاجتماعية والاقتصادية الأخرى كنسبة مئوية من الناتج القومى الإجمالى بين عامى١٩٧٢ - ١٩٨٦ لمجموعة الدول مختلفة الدخل.

جدول (٤-٥)

الإنفاق العام على التعليم كنسبة مئوية من الناتج القومى الإجمالى (١٩٨٠- ١٩٨٦)

المنطقة	١٩٨٠	١٩٨٢	١٩٨٣	١٩٨٤	١٩٨٥	١٩٨٦
البلدان المتقدمة	٦,٠	٦,٢	٦,١	٦,١	٦,٢	٥,٨
البلدان النامية	٣,٩	٤,٣	٤,٠	٤,٠	٤,١	٤,٠
- أفريقيا (بدون الدول العربية)	٥,٢	٤,٤	٤,٨	٤,٩	٤,٧	٤,٤
- آسيا " " "	٤,٦	٥,١	٤,٧	٤,٥	٤,٧	٤,٤
- الدول العربية	٤,٥	٥,٣	٤,٧	٥,٥	٦,٤	٦,٧
أمريكا الشمالية	٦,٩	٦,٩	٦,٩	٦,٨	٦,٤	٦,٥
أمريكا الجنوبية والكاريبى	٣,٩	٤,٢	٤,٠	٤,٤	٤,٠	٣,٥

Source: *UNESCO, Statisical Yearbook*, 1982, 1984, 1985, 1986, 1987, 1988, Paris, UNESCO.

جدول (٤-٦)

الزيادة (+) والانخفاض (-) فى نسب الإنفاق الحكومى المركزى على الدفاع والتعليم والصحة والخدمات الاجتماعية الأخرى والخدمات الاقتصادية والإنفاق الحكومى كنسبة من الناتج القومى الإجمالى بين عامى (١٩٧٢ - ١٩٨٦) لمجموعة الدول مختلفة الدخل والمتاح عنها البيانات

الدول	الدفاع		التعليم		الصحة		الخدمات الاجتماعية		الخدمات الاقتصادية		خدمات أخرى		إجمالى الانفاق الحكومى كنسبة من الناتج القومى الاجمالى	
	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
- الاقتصاديات منخفضة الدخل	٧	٤	٣	٨	٥	٦	٥	٦	٦	٥	٥	٦	٨	٣
- الاقتصاديات متوسطة الدخل	٦	٩	٤	١١	٥	١٠	٩	٦	٦	٩	١٠	٥	١٠	٥
- الاقتصاديات ذات الدخل المتوسط المرتفع	٤	٥	٤	٥	٥	٤	٥	٤	١	٨	٦	٣	٦	٣
- إجمالى الاقتصاديات الأقل تقدما	١٧	١٨	١١	٢٤	١٥	٢٠	١٩	١٦	١٣	٢٢	٢١	١٤	٢٤	١١
- إقتصاديات الدول الصناعية	صفر	١٤	١	١٣	٨	٦	٨	٦	١	١٣	١١	٣	١٤	صفر
- الإجمالى	١٧	٣٢	١٢	٣٧	٢٣	٢٦	٢٧	٢٢	١٤	٣٥	٣٢	١٧	٣٨	١١

المصدر: بيانات محسوبة من تقرير البنك الدولى عن التنمية فى العالم، ١٩٨٨.

من الجدولين السابقين نستطيع أن نستخلص عدة نقاط عن الوضع فى الحقبة الماضية[1]:

(أ) مع وجود بعض الاستثناءات، فإن فترة الثمانينات شهدت معدل نمو متناقص للإنفاق العام الحقيقى على التعليم والصحة فى معظم الدول النامية، خاصة فى أفريقيا

(1) Jacques Hallak, *Investing in the Future: Setting Educational priorities in the Developing World*, Pergamon Press, Unesco, 1990, pp. 26 - 32.

وأمريكا اللاتينية، فقد كان معدل نمو الإنفاق العام الحقيقى على التعليم والصحة أقل من معدل النمو الحقيقى فى الدخول القومية. فوفقا لتقديرات اليونسكو فإن الفترة مابين ١٩٨٠ - ١٩٨٦ شهدت انخفاض فى الإنفاق العام الحقيقى على التعليم بالنسبة للفرد (فى المتوسط) فى الدول النامية من ٢٩ إلى ٢٧ دولار أمريكى، وكان السبب فى ذلك انخفاض الميزانيات العامة بشكل عام فى قيمها الحقيقية نتيجة لحدوث الركود العالمى مرتين والمصحوب بتقلبات ملحوظة فى أسعار البترول وتزايد حدة أزمة الديون فى أمريكا اللاتينية وأفريقيا وبعض الدول فى آسيا والشرق الأوسط بالإضافة إلى وجود معدلات مرتفعة من التضخم فى هذه الدول.

(ب) وقد أدى الركود الاقتصادى وانخفاض مستويات المعيشة والضغوط السياسية، ببعض الحكومات إلي تحويل أولوياتها من التعليم والصحة إلى الخدمات الاجتماعية الأخرى والدفاع. بمعنى آخر، عندما تعارضت الأهداف كان قطاعى التعليم والصحة أول من تعرض لتخفيض الإنفاق العام عليهما فى العديد من الدول، بينما فى بعض الدول الأخرى اختارت الحكومات أن تحمى قطاعى التعليم والصحة.

(جـ) فى ظل ندرة الموارد، تعرض الإنفاق العام على التعليم الثانوى والجامعى إلي بعض التخفيض فى بعض الحالات، غير أن التعليم الابتدائى تحمل العبء الأكبر المترتب على التخفيض فى الإنفاق العام فى معظم الدول. خاصة فى تلك التى تتمتع بتأثيرات سياسية مرتفعة واستقلال نسبى لمؤسسات التعليم العالى، والتى يزداد بها الطلب الاجتماعى للالتحاق بالتعليم العالى. وقد أدى ذلك كله إلى إعطاء حكومات هذه الدول أولوية كبيرة للتعليم العالى والثانوى على حساب التعليم الابتدائى.

(د) إن الطريقة التى استجابت بها الحكومات للأزمة المالية اختلفت بشكل كبير من دولة لأخرى. ففى بعض الحالات تم حماية مرتبات المدرسين والأطباء والممرضات ... الخ عن طريق تخفيض الإنفاق العام على الصيانة للمدارس والمستشفيات وتحسين مستواها، أو عن طريق نقل عبء تمويل الكتب والمواد المستخدمة إلي الطلاب والمرضى أنفسهم. وفى بعض الأحيان تم إلغاء أو تأجيل طلبيات المعدات والإنشاء ببساطة، ولكن هذا لم يكف فى حد ذاته فى أغلب الأحيان للتغلب على الأزمة المالية

مما حدا بمعظم الدول إلى تخفيض المرتبات الحقيقية للمدرسين أو تخفيض عدد المدرسين أيضا (ونفس الشئ انطبق على الأطباء وإن لم ينطبق على الممرضات).

(هـ) يمكن القول عموما أن الدول منخفضة الدخل تقوم بتخصيص نصيب كبير من مواردها المتاحة لقطاعى التعليم والصحة، ويعتبر زيادة متوسط نصيب الفرد من الإنفاق العام على الصحة والتعليم من أهم أهداف الدول النامية حاليا.

رابعا: مستقبل الإنفاق الحكومى على التعليم والصحة[1]:

بالرغم من التحسن الملحوظ للنشاط الحكومى فى مجالى التعليم والصحة خلال السنوات الثلاثين الماضية إلا أن هذا النشاط قد يتعرض للمخاطر فى المستقبل ويرجع ذلك إلى ثلاث مشاكل أساسية:

(أ) فى الوقت الذي تزيد فيه المطالب وتشتد القيود المالية، لن تتمكن كثير من الحكومات من المحافظة على هذه المعدلات للتحسن من الناحية المالية. فبالرغم من أن زيادة الاستثمارات فى التعليم والصحة من الأمور المربحة اجتماعيا، حيث بينت الدراسات التى أجريت على أجور العاملين أن معدل العائد الاجتماعى للتعليم - الذى يحسب بمقارنة ارتفاع الإنتاجية طوال حياة العامل المتعلم بالتكلفة الاجتماعية للتعليم - تزيد عادة عن معظم الاستثمارات البديلة. ويؤكد هذه النتيجة ماهو مشاهد من أن المزارعين المتعلمين أكثر إنتاجية بكثير من غيرهم: فغلة المحاصيل التى يجنيها المزارعون الذين حصلوا على أربع سنوات من التعليم تزيد بنسبة تصل إلى ٩٪ عن الغلة التى يحصل عليها المزارعون الذين لم يتلقوا أى تعليم. كما تبين أن الاستثمارات الصحية تسهم فى التنمية عن طريق زيادة إنتاجية القوي العاملة. وبالرغم من أن للاستثمار في الموارد البشرية دورا حاسما فى التخفيف من حدة الفقر إلا أن التوقعات بالنسبة لزيادة الموارد اللازمة لتحسين التعليم والرعاية الصحية ليست مشرقة. ومع اضطرار كثير من البلدان النامية إلي التكيف مع النكسات الاقتصادية الكلية التى حدثت مؤخرا تضررت قطاعات الموارد البشرية بسبب اعتمادها الشديد على ميزانية الحكومة

---

(١) تقرير البنك الدولى عن التنمية فى العالم، ١٩٨٨، ص ص ١٥٥ - ١٦٠.

المركزية. ففى الفترة بين عامى ١٩٧٢، ١٩٨٥ انخفضت حصة التعليم فى ميزانيات الحكومة المركزية فى جميع البلدان النامية من ١٣٪ إلى ١٠٪ وانخفضت حصة الصحة أيضا ولكن بصورة طفيفة. والأمر الأكثر أهمية هو أن انخفاض هاتين الحصتين فى كثير من أشد البلدان فقرا، كان يعنى نقصا حقيقيا فى الإنفاق ونقصا أكبر فى حصة الفرد من الإنفاق. ففى أفريقيا جنوب الصحراء مثلا، فى الفترة بين عامى ١٩٧٥، ١٩٨٣ انخفضت المصروفات الحقيقية على كل طالب فى التعليم الابتدائي فى سبعة عشر بلدا من مجموع خمسة وعشرين بلدا من البلدان منخفضة الدخل. ويلاحظ فى جميع البلدان التى انخفض فيها هذا الإنفاق، أن نصيب الفرد من الدخل أقل منها فى البلدان التى زاد فيها هذا الإنفاق. ومعني هذه الاتجاهات أن الفجوة الواسعة فى نصيب الفرد من الإنفاق على الموارد البشرية بين البلدان الصناعية والبلدان النامية تزداد اتساعا بدلا من أن تضيق.

(ب) والمشكلة الثانية تتمثل فى عدم الكفاءة الداخلية للبرامج العامة لتنمية الموارد البشرية. حيث تشير الدلائل إلى أن المزيج من المدخلات التى يستعان بها فى مجالى التعليم والصحة والتى تقدمها الحكومة لاتتسم بالكفاءة فى كثير من الأحيان، بمعنى أن نفس القدر من الأموال كان يمكن أن يحقق نفعا أكبر لو أعيد تخصيصه. فالمديرون الذين تلقوا دعما ضريبيا ملزمون بأن يتبعوا قواعد محددة لتخصيص الاعتمادات فى الميزانية للمدخلات الرئيسية يتم بمقتضاه الموازنة بين المدخلات من العمل (مثل مرتبات المدرسين والأطباء والممرضات) والمدخلات من غير العمل (مثل الأدوية والكتب المدرسية). وقد لاتكون هذه القواعد متمشية مع احتياجات المؤسسة أو مع مايفضله المجتمع، ولكن مديرى المدارس أو المؤسسات الصحية لايملكون لا السلطة المالية ولا الحافز لتغيير تلك القواعد. وقد تفاقمت هذه المشكلة فى السنوات الأخيرة لأن النظم المركزية كانت بطيئة فى التكيف مع تفاقم ندرة الموارد. وكان الإجراء المألوف هو خفض اعتمادات التكاليف المتكررة للمدخلات من غير العمل. حيث تجد السلطات المركزية أنه من الصعب بمكان أن تنقص الأجور لصالح التشغيل والصيانة، وقد أدى ذلك إلى تقليل كفاءة الإنفاق. فمثلا، كانت ندرة الوسائل التعليمية في

الفصول (مثل الكتب والأقلام) هو أكبر العقبات التى تحول دون فاعلية التعليم فى أفريقيا. كما يلاحظ فى مجال الصحة، أن نقص الأدوية منتشر فى المنشآت العامة، وقد توقفت الخدمات الصحية الحكومية المجانية فى زامبيا عن العمل تماما بسبب عدم وجود الإمدادات الأساسية.

(جـ) أما المشكلة الثالثة فتتمثل فى التوزيع غير المتكافئ للدعم الحكومى في مجالى التعليم والصحة، ويترتب على ذلك عدم وصول الدعم المقدم إلى مستحقيه. ففى مجال التعليم، يلاحظ أن دعم المراحل العليا فى التعليم يزيد كثيرا عن دعم المراحل الدنيا. ولذا فإن النسبة الضئيلة من السكان القادرة على الوصول إلى مراحل التعليم العليا تحصل على حصة أكبر من ميزانية التعليم (والنسبة الكبرى منهم من الأغنياء). كما أن توزيع الإنفاق المتعلق بالصحة العامة غير سليم فى كثير من البلدان. فمعظم المرافق فى المناطق الحضرية، حيث يكون دخل الأسرة أعلى فى المتوسط. وحيث إن ٧٠٪ - ٩٠٪ من المترددين على المستشفيات يعيشون بالقرب منها، وحيث إن المستشفيات العامة مجانية بوجه عام، فإن الدعم الصحى تستفيد به بدرجة أكبر الأسر ذات الدخل الأعلى. فمثلا، دعم القطاع الصحى للأسر الحضرية فى أندونيسيا وكولومبيا يزيد فى المتوسط على خمسة أمثال الدعم للأسر الريفية.

الفصل الخامس

الاستثمار فى العنصر البشرى فى النظام الإسلامى

مفهومه - أهدافه - مجالاته

بعد أن تناولنا - فى الفصل الثانى بالتحليل المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الإسلامى، تبين لنا أن إنتاجية العنصر البشرى تتوقف على عاملى القوة والأمانة. ويعمل الاستثمار[١] فى العنصر البشرى فى النظام الإسلامى على تنميتهما معا. وبناء على ذلك يتناول هذا الفصل أولا المفهوم الإسلامى للاستثمار فى العنصر البشرى. ثم يتعرض لمناقشة الأهداف المختلفة لهذا الاستثمار والمتعلقة بالمفهوم الذي تم التوصل إليه. ونختتم هذا الفصل بمناقشة لمجالات الاستثمار البشرى التى تنطوى على تحقيق هذه الأهداف. وعلى ذلك يمكن تقسيم هذا الفصل إلي المبحثين التاليين:

المبحث الأول: مفهوم الاستثمار في العنصر البشرى.

المبحث الثاني: أهداف ومجالات الاستثمار في العنصر البشرى.

---

(١) بالنظر إلى كلمة الاستثمار لغة يقال أثمر الشجر أى طلع ثمره وشجره، وأثمر الرجل أى كثر ماله، وثمر الله ماله تثميرا أى كثّره. والاستثمار استفعال أى طلب الثمر. والتثمير لغة النضوج والاكتمال والتكثير والتنمية.

- انظر: محمد بن أبى بكر الرازى، مختار الصحاح، ط١، دار الكتاب العربى، بيروت، ١٩٦٧م، ص٨٦. وعلى ذلك فإن استثمار المال يقصد به طلب الثمر من أصل المال، مثل طلب الثمر من الشجر. حيث يقول تعالى "وأنزل من السماء ماء فأخرج به من الثمرات رزقالكم" سورة البقرة: الآية ٢٢. وكذلك سورة إبراهيم: الآية ٣٢. ويقول تعالى "انظروا إلى ثمره إذا أثمر وينعه" سورة الأنعام: الآية ٩٩.

وبالرغم من أن لفظ الاستثمار مصطلح حديث فى الدراسات الاقتصادية المعاصرة، لم يستعمله الفقهاء السابقون، إلا أننا وجدنا إشارة له فى تفسير الزمخشرى للآية "ولاتؤتوا السفهاء أموالكم التى جعل الله لكم قياما" سورة النساء: الآية ٥. حيث قال: السفهاء المبذرون أموالهم الذين ينفقونها فيما لاينبغى ولايقومون بإصلاحها وتثميرها والتصرف فيها.

- انظر: الزمخشرى، الكشاف، جـ١، الطبعة الأخيرة، مصطفى البابى الحلبى، مصر، ١٩٦٦، ص ٥٠٠.

المبحث الأول

مفهوم الاستثمار فى العنصر البشرى

إن الهدف النهائى من وجود الإنسان فى الأرض هو خلافة الله وعبادته[١]. ونستدل على ذلك من قوله تعالى "وإذ قال ربك للملائكة إنى جاعل فى الأرض خليفة"[٢]. ويقول تعالى "وماخلقت الجن والإنس إلا ليعبدون"[٣]. ويستدل من تزاوج هذين النصين أن الخلافة التى أرادها الله تعالى هى بنفسها عبادة الله التى أمرنا بها. فعبادة الله وخلافته يمثلان وجهين لحقيقة واحدة. وازدواج التسمية يؤدى أغراضا عدة، فاعتبار الإنسان خليفة يعكس مركز الإنسان بين المخلوقات وأنه المشرف والمهيمن عليها. أما العبادة فهى تعكس مركز الإنسان بالنسبة لله تعالى وعلاقته به من حيث الخضوع التام[٤]. ونستطيع أن نقول باختصار أن وظيفة الإنسان هى "تعمير الأرض" على أكمل وجه، وهو الوجه الذى يحقق للإنسان عبادة الله وخلافته. ولقيام الإنسان بوظيفته على خير وجه زوده الله بالعديد من الأدوات التى تمكنه من ذلك والتي يمكن إجمالها فى العلم والإيمان[٥]. وإذا أعرض الإنسان عن استخدام ملكة التفكير الرشيد أو عن اتباع تعاليم الله وهدايته أو عنهما معا أصبحت معيشته كما يصفها القرآن الكريم "ضنكا"[٦]، وهو حال الأمة الإسلامية الآن.

والإنسان المسلم وهو يسعى لتعمير الأرض مطالب بأن يكون على أعلى قدر من الكفاءة الإنتاجية،وقد استنبطنا من القرآن الكريم أن هناك عاملين (عنصرين) يحددان إنتاجية الإنسان هما القوة والأمانة - قوة الإنسان التى تترجم فى خبراته ومهاراته الفكرية والفنية وقدراته الجسمية وأمانة الإنسان التى تترجم فى قدراته الروحية

---

(١) سوف يقوم الباحث بمناقشة هذا الهدف بصورة أكثر تفصيلا فى المبحث التالى.

(٢) سورة البقرة: الآية ٣٠.

(٣) سورة الذاريات: الآية ٥٦.

(٤) شوقى أحمد دنيا، الإسلام والتنمية الاقتصادية، مرجع سابق، ص ص ٤٧ - ٤٨.

(٥) حيث يقول تعالى "وعلم آدم الأسماء كلها" سورة البقرة: الآية ٣١. ويقول تعالى "قلنا اهبطوا منها جميعا فإما يأتينكم منى هدى فمن تبع هداى فلاخوف عليهم ولاهم يحزنون" سورة البقرة: الآية ٣٧.

(٦) المرجع السابق، ص ص ٤٩ - ٥٠.

والخلقية[١].فالقوة إذن تختلف فى مضمونها من مجال لآخر والشخص الكفء فى مجال قد يكون غير كفء فى مجال آخر، غير أن القوة عموما تتطلب فى الإنسان الكفاءة الجسمانية والكفاءة العلمية والقدرة على التعامل مع الظروف السائدة. أما الأمانة فتتطلب فى الإنسان الكفاءة الروحية والرغبة فى العمل والإخلاص فيه، أو ما نطلق عليه أخلاقيات العمل أو الضمير. وهو مايسعى الإسلام إلى تحقيقه فى أفراده. وبالتالى لايؤمن المنهج الإسلامى بفكرة الاقتصار على أهل الخبرة ولابفكرة الاقتصار على أهل الثقة والإخلاص وإنما لابد منهما معا[٢]. أما فى النظم الوضعية فنجد أننا نتحرك من هذه العوامل أو المسائل الأخلاقية (الأمانة والضمير) إلي عوامل مادية محكومة باعتبارات محددة. فمثلا مطلوب إنجاز كم معين من العمل بدرجة معينة من الكفاءة فى المصنع وإذا لم يتم إنجازها لايأخذ العامل أجره أو يعاقب أو قد يتعرض للفصل وهناك رقابة مستمرة. فمسألة الضمير هذه تركت منذ زمن بالرغم من مناداة البعض بأن العمل من أجل التنمية يتطلب وجود الضمير لدى الأفراد[٣].

---

(١) حيث يقول تعالى "يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القوى الأمين" سورة القصص: الآية ٢٦. ويقول تعالى "إنك اليوم لدينا مكين أمين" سورة يوسف: الآية ٥٤. ومن المواقف والنصوص الإسلامية الدالة على ذلك قول عمر بن الخطاب "ماكان بحضرتنا باشرناه بأنفسنا وماغاب عنا ولينا أهل القوة والأمانة" وقول ابن تيمية "ينبغى أن يعرف الأصلح فى كل منصب. فإن الولاية لها ركنان: القوة والأمانة". ولتوضيح ما المقصود بالقوة فى الفكر الإسلامى يقول ابن تيمية "القوة فى كل ولاية بحسبها. فالقوة فى إمارة الحرب ترجع إلى شجاعة القلب وإلى الخبرة بالحروب والمخادعة فيها، فإن الحرب خدعة، وإلى القدرة على أنواع القتال من رمى وطعن وضرب وركوب وكر وفر ونحو ذلك. والقوة فى الحكم بين الناس ترجع إلى العلم بالعدل الذى جعل عليه الكتاب والسنة، وإلى القدرة على تنفيذ الأحكام". ولتوضيح ما المقصود بالأمانة يقول ابن تيمية "والأمانة ترجع إلي خشية الله وألا يشترى بآياته ثمنا قليلا. وترك خشية الناس".

انظر: ابن تيمية، السياسة الشرعية، مرجع سابق، ص ص ٨ - ٩.

وقد سبق للباحث عرض هذه الأفكار فى الفصل الثانى من هذا البحث.

(٢) شوقى أحمد دنيا، الإسلام والتنمية الاقتصادية، مرجع سابق، ص ص ١٤٨ - ١٥١.

(٣) حيث يقول أرثر لويس:

"Economic growth requires that people should be willing to work conscientiously."

- W. Arthur Lewis, "*The Theory of Economic Growth*", George Allen and Unwin Ltd., London, 1961, p. 40.

مما سبق يمكن للباحث القول بأن مفهوم الاستثمار فى العنصر البشرى من وجهة النظر الإسلامية يتلخص فى الآتى: "استخدام وسائل وأساليب مناسبة لتنمية جوانب أفراد المجتمع المختلفة - الروحية والجسدية والفكرية - من أجل زيادتها نفعيا، كما ونوعا، لتحقيق أهداف المجتمع النهائية (الهدف من وجود الإنسان)". ويدلل الباحث على هذا المفهوم عن طريق استعراض المفاهيم المرادفة لمفهوم الاستثمار فى العنصر البشرى والتى وردت بالقرآن الكريم على النحو التالى:

(١) التزكية[١]: وتختص بالجانب النفسى للإنسان، أو تنمية الإنسان بإصلاحه فى نفسه وذلك عن طريق تحبيبه فى الخير وتكريهه للشر.

(٢) التنبيت (الإنبات): ويختص بتنمية الجوانب الكلية للإنسان، الجسدية والعقلية والروحية، كما تدل على ذلك اللغة العربية وكما يدل على ذلك معنى الآية[٢]. ذلك أن النبات يتشابه مع الإنسان من حيث إنهما يتدرجان في نموهما والذى قد يحدث بصورة تلقائية، أو قد تتدخل فيه إرادة الإنسان كى تجعل النمو يتجه نحو تحقيق أهداف معينة.

(٣) التربية: وتختص بكل جوانب الإنسان الجسدية والعقلية والروحية وهى تقترب بذلك من معنى التنمية[٣].

(٤) التكثير: ويعنى هنا زيادة الموارد البشرية كميا[٤].

(٥) التنشئة: وفقا لقوله تعالى "هو أنشأكم من الأرض واستعمركم فيها"[٥] تعود التنشئة على التنمية الجسدية، غير أنها لغويا تنصرف إلى التنمية الجسدية والعقلية والروحية معا.

---

(١) حيث يقول تعالى" ونفس وماسواها، فألهمها فجورها وتقواها، قد أفلح من زكاها وقد خاب من دساها" سورة الشمس: الآيات ٧- ١٠ ويقول تعالى "خذ من أموالهم صدقة تطهرهم وتزكيهم بها" سورة التوبة: الآية٣.

(٢) حيث يقول تعالى "فتقبلها ربها بقبول حسن وأنبتها نباتا حسنا" سورة آل عمران: الآية ٣٧.

(٣) حيث يقول تعالى "وقل ربى ارحمهما كما ربيانى صغيرا" سورة الإسراء: الآية ٢٤.

(٤) حيث يقول تعالى" اعلموا أنما الحياة الدنيا لعب ولهو وزينة وتفاخر بينكم وتكاثر فى الأموال والأولاد" سورة الحديد: الآية ٢٠.

(٥) سورة هود: الآية ٦١.

(٦) الزيادة: وفقا للآيات القرآنية[١] تعنى الزيادة بكل جوانب الفرد الجسدية والعقلية والروحية، وتعد مرادفا واضحا للتنمية.

(٧) البركة: وفقا لقوله تعالى "وجعلنى مباركا أينما كنت"[٢]،أى فيه من الخير الكثير الذى نماه الله به، فالبركة هى إحدي تعبيرات القرآن الكريم عن تنمية الإنسان فى كل جوانبه.

(٨) التصنيع[٣]: أي يتم تربيته وتنميته على النهج الذى يريده الله تعالى وكأنه يصنع صناعة.

(٩) النشور: وتعنى الإنبات والبعث والإحياء وبالتالى فهى مرادف للاستثمار فى كافة جوانب العنصر البشرى[٤].

(١٠) النشوز: وتعنى الارتفاع والعلو والنهوض والتركيب وبالتالى يمكن استخدامها للتعبير عن الاستثمار فى العنصر البشرى[٥].

(١١) البناء: وتعنى التأسيس والتنمية وتختص بتنمية كل جوانب العنصر البشرى[٦].

وقد عمد الباحث إلى ذكر كل هذه المرادفات لأنها تعنى كل جوانب الاستثمار فى العنصر البشرى وربما بطريقة أكثر فائدة حيث تركز على نواح متعددة فى الاستثمار من حيث مفهومه وأهدافه ومجالاته المختلفة. وبناء على ماسبق فإن مفهوم الاستثمار فى العنصر البشرى فى المنهج الإسلامى يربط بين الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها وبين الوسائل والأساليب والمجالات التى تحقق هذه الأهداف وهو ما سنبرزه فى المبحث التالى.

---

(١) حيث يقول تعالى "وإذا أنزلت سورة فمنهم من يقول أيكم زادته هذه إيمانا، فأما الذين آمنوا فزادتهم إيمانا وهم يستبشرون، وأما الذين فى قلوبهم مرض فزادتهم رجسا إلى رجسهم وماتوا رهم كافرون"، سورة التوبة: الآيتين ١٢٤، ١٢٥. ويقول تعالى "وزادكم فى الخلق بسطة" سورة الأعراف: الآية ٦٩. ويقول تعالى "قالا إن الله اصطفاه عليكم وزاده بسطة فى العلم والجسم" سورة البقرة: الآية ٢٤٧.

(٢) سورة مريم: الآية ٣١.

(٣) حيث يقول تعالى "والقيت عليك محبة منى ولتصنع على عينى ...... واصطنعتك لنفسى" سورة طه:الآيتين ٣٩، ٤١.

(٤) حيث يقول تعالى "والذى نزل من السماء ماءً بقدر فأنشرنا به بلدة ميتا" سورة الزخرف، الآية ١١.

(٥) حيث يقول تعالى "وانظروا إلي العظام كيف ننشزها ثم نكسوها لحماً" سورة البقرة الآية ٢٥٩.

(٦) حيث يقول تعالى "إن الله يحب الذين يقاتلون فى سبيله صفا كأنهم بنيان مرصوص" سورة الصف: الآية ٤.

المبحث الثانى

أهداف ومجالات الاستثمار فى العنصر البشرى

حدد الباحث فى المبحث السابق من هذا الفصل المفهوم الإسلامى للاستثمار في العنصر البشرى، أما هذا المبحث فيختص بأهداف ومجالات هذا الاستثمار وهى الأهداف والمجالات التى ترتبط بالمفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الإسلامى الذى سبق بيانه فى الفصل الثانى من هذا البحث.

أولاً: أهداف الاستثمار فى العنصر البشرى:

ويمكن تناول هذه الأهداف على مستويين رئيسيين. يتعلق المستوى الأول بتوضيح الهدف النهائى من الاستثمار فى العنصر البشرى، بينما يتعلق المستوى الثانى بتوضيح الأهداف الجزئية من القيام بهذا الاستثمار.

المستوى الأول: الهدف النهائى من الاستثمار فى العنصر البشرى[١]

تبين لنا من الدراسة السابقة فى الفصل الثانى والمتعلقة بالمفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الإسلامى أن الدافع الأساسى للقيام بالعمل فى الفكر الإسلامى القديم والحديث هو محاولة الوصول إلى "مرضاة الله". وهذا الدافع يرتبط بالهدف الأساسى من وجود الإنسان على الأرض والذي حدده الله سبحانه وتعالى فى خلافته وعبادته[٢]. والخلافة تعنى هيمنة الإنسان على كافة المخلوقات الأخرى واستخدامها في تعمير الأرض كما أراد الله سبحانه وتعالى. والعبادة تعنى التوجه بكل أنماط سلوك الإنسان الداخلية

---

(١) جمال محمد أحمد عبده، "دور المنهج الإسلامى فى تنمية الموارد البشرية: مع دراسة خاصة على المجتمع الأردنى"، رسالة دكتوراه مقدمة إلي كلية التجارة - جامعة المنصورة، ١٩٨٢، ص ص ٢٢٣ - ٢٣٢.

(٢) حيث يقول تعالى "وإذ قال ربك للملائكة إنى جاعل فى الأرض خليفة"، سورة البقرة: الآية ٣٠.ويقول تعالى "وماخلقت الجن والإنس إلاليعبدون" سورة الذاريات: الآية ٥٦.

- وقد سبق الإشارة إلى ذلك فى المبحث الأول من هذا الفصل.

والخارجية إلى الله عز وجل ابتغاء مرضاته، سواء كانت هذه الأنماط من السلوك متعلقة بالفرد نفسه أو بالآخرين أو بالله مباشرة[١].

وعلى ذلك فإن الهدف النهائى من الاستثمار فى العنصر البشرى يتمثل فى إيجاد الخصائص التى تمكن هذا العنصر من تحقيق عبادة الله وخلافته فى نفس الوقت. وهو مايجب أن تعمل على تحقيقه الأولويات وكذلك الاستراتيجيات التى ترتبط بهذا النوع من الاستثمار.

المستوى الثانى: الأهداف الجزئية من الاستثمار فى العنصر البشرى:

تعد الأهداف الجزئية للاستثمار فى العنصر البشرى نتيجة لوجود الإنسان على الأرض أو مترتبة على وجوده عليها، كما أنها ضرورية لتحقيق انسجامه فى معاشه عليها، ومؤدية فى نفس الوقت إلى تحقيق الهدف النهائى من وجود العنصر البشرى. وترتبط هذه الأهداف الجزئية بالدوافع الجزئية للقيام بالعمل فى الفكر الإسلامى وهى دوافع إعمار الأرض وفرضية العمل والقدوة الحسنة والإنفاق فى سبيل الله والحصول على الدخل وتكوين الثروة. وكل هذه الدوافع السابقة تحث العنصر البشرى على تنمية الجانب الإنتاجى فيه.

وينبثق عن الهدف النهائى من وجود العنصر البشرى فى الأرض (أى عبادة الله وخلافته) هدفان فرعيان يتمثل الأول فى التنمية وإعمار الأرض وهو المتعلق بالجانب الإنتاجى للعنصر البشرى، بينما يتمثل الهدف الفرعى الثانى فى إقامة الشعائر وأداء الحقوق سواء تجاه الله أو الغير أو النفس وهو مايخرج عن نطاق دراستنا. وفي المجال الإنتاجى للعنصر البشرى، فإن المسلم مطالب بعمارة الأرض (أى التنمية بمفهومها الشامل وزيادة الإنتاج والإنتاجية) باعتبارها هدفا فرعيا من وجوده على الأرض حيث يقول تعالى "قال ياقوم اعبدوا الله مالكم من إله غيره، هو أنشأكم من الأرض واستعمركم فيها"[٢] لـ وقد سبق توضيح ذلك فى الفصل الثانى - ولكن يجب ملاحظة الآتى:

---

(١) حيث يقول تعالي "قل إن صلاتى ونسكى ومحياى ومماتى لله رب العالمين" سورة الأنعام: الآية ١٦٢.
ويقول تعالى "وما لأحد عنده من نعمة تجزى إلا ابتغاء وجه ربه الأعلى" سورة الليل: الآيتين ١٩، ٢٠.
كما يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "إن الله عز وجل لايقبل من العمل إلا ما كان له خالصا وابتغى به وجهه".
محمد نصر الدين الألبانى: "سلسلة الأحاديث الصحيحة وشئ من فقهها وفوائدها"، المجلد الأول، الجزء الأول "١-١٠٠"، المكتب الإسلامى، القاهرة، حديث رقم ٥٢، ص ٧٢.

(٢) سورة هود: الآية ٦١.

١- أن عبارة "استعمركم فيها" تعنى طلب منكم أن تعمروها (فهو أمر لا اختيار) ويترتب على ذلك أمران هما[١]:

أ- الإقبال على الخير؛ بالارتقاء بالصالح كما ونوعا، وبإصلاح الفاسد.

ب- الامتناع عن الشر؛ بألاّ تفسد الصالح، وبألاّ ترقى بالفاسد كما ونوعا.

وبذلك فإن إعمار الأرض يتضمن كل أنواع التنميات المعروفة الآن، كالتنمية الاقتصادية والاجتماعية وغيرهما.

٢- كما سبق وأشرنا فإن إعمار الأرض هو هدف فرعى ناشئ عن الهدف النهائى الذى يسبقه وهو العبادة وخلافة الله. ثم هو من جهة أخرى هدف تنشأ عنه الأهداف الجزئية اللاحقة له - التى سيتم التعرض لها بالتفصيل فى هذا المبحث - وبالطبع، فإن هدف إعمار الأرض يتضمن جميع الأهداف الاقتصادية وغير الاقتصادية، سواء على مستوى الفرد أو المنشأة أو القطاع أو المجتمع.

وحيث إن إعمار الأرض يتطلب كشرط ضرورى (وإن كان غير كاف) زيادة الإنتاج وإنتاجية العنصر البشرى. وحيث إن إنتاجية العنصر البشرى فى الفكر الإسلامى تتحدد بعاملين هما القوة والتى تترجم فى خبرات العنصر البشرى ومهاراته الفكرية والفنية وقدراته الجسمية، والأمانة التى تترجم فى قدراته الروحية والخلقية[٢]. فيجب أن تسعى الأهداف الجزئية للاستثمار فى العنصر البشرى فى النظام الإسلامى إلى إيجاد هذين العاملين وتنميتهما فى العنصر البشرى.

وفى هذا المضمار يمكن تقسيم الأهداف الجزئية للاستثمار فى العنصر البشرى إلى أهداف تتعلق مباشرة بتنمية جانب القوة فى العنصر البشرى وإلى أهداف تتعلق مباشرة بتنمية جانب الأمانة فى هذا العنصر.

١- الأهداف المتعلقة بتنمية جانب القوة فى العنصر البشرى:

يعد تحقيق التوظف وتوفير مناخ البحث العلمى فى المجتمع وإحداث التقدم التقنى من أهم أهداف الاستثمار البشرى التى تؤثر فى جانب القوة فى العنصر البشرى.

---

(١) محمد متولى الشعراوى، قضايا معاصرة، إعداد عماد عبد اللطيف، مكتبة القران، القاهرة، ١٩٨١، ص٢٣.

٢) سبق الإشارة إلى ذلك فى المبحث الأول من هذا الفصل.

أ- تحقيق التوظف الكامل والأمثل[1]:

يسعى الإسلام لتحقيق التوظف الكامل من خلال إقراره لفرضية العمل وأحقيته[2]. وفى سبيل ذلك سعى إلى إيجاد الحافز الدينى على العمل وتحميل الدولة مسئولية توفير فرص العمل لكل قادر. وقد سبق الإشارة إلى الدوافع التى تحاول الشريعة الإسلامية غرسها فى العنصر البشرى من أجل القيام بالعمل (وهى مرضاة الله وإعمار الأرض وفرضية العمل والقدوة الحسنة والإنفاق فى سبيل الله وتكوين الدخل والثروة). أما بالنسبة لمسئولية الدولة عن توفير فرص العمل للعنصر البشرى فقد أشرنا إلى أن عمر طالب نوابه بذلك[3]. وفى نفس الوقت منح الإسلام للدولة الوسيلة التى تمكنها من حمل الأفراد على ممارسة العمل وتتمثل فى حرمان المتعطل بإرادته من الحصول على أى دخل من مالية الدولة[4]. وفى مجال تحقيق التوظف الكامل والأمثل نادى الإسلام بحركية العمل، فقد كان رسول الله صلى الله عليه وسلم ممن سافر وعمل فى مال غيره، كما شجع المهاجرين المكيين على العمل بالزراعة فى المدينة ولم تكن مهنتهم، كما شجع بعض الأنصار على التجارة ولم تكن مهنتهم أيضا[5]. وفى تأكيد سعى الإسلام لتحقيق التوظف الأمثل ووضع الرجل المناسب فى المكان المناسب أنه عندما قدم على رسول الله صلى الله عليه وسلم رجل يدعى قيسا ويدعى بأنه خبير فى علاج وخلط الطين وثبت ذلك استخدمه رسول الله صلى الله عليه وسلم فى بناء مسجده قائلا "قربوا له الطين فإنه أعرف به"[6]. ويمكن عن طريق الاستثمارات البشرية من تدريب وتعليم تأهيل الأفراد بالطريقة التى توسع أمامهم فرص العمل وتزيدها. كما يمكن اعتبار تكلفة التنقل استثماراً بشرياً تتحمل الدولة بجزء منه، إذا ترتب على هذا التنقل ارتفاع إنتاجية العنصر البشرى. كذلك يعد الإنفاق

---

(١) سبق الإشارة - فى الفصل الثالث - إلى أن موضوع التوظف يحتل مكانا رئيسيا فى السياسات الاقتصادية و الاجتماعية فى جميع الدول.

(٢) حيث يقول تعالى "ويستخلفكم فى الأرض فينظر كيف تعملون" سورة الأعراف: الآية ١٢٩. ويقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "طلب الكسب بعد الصلاة المكتوبة الفريضة بعد الفريضة" رواه الطبرانى.

(٣) حيث يقول "إن الله قد استخلفنا على عباده لنسد جوعتهم ونستر عورتهم ونوفر لهم حرفتهم" محمد الغزالى، ظلام من الغرب، مرجع سابق، ص ١٣٩.

(٤) لقوله صلى الله عليه وسلم "لاتحل الصدقة لغنى ولا لذى مرة سوى" رواه أبو داود.

(٥) حيث يقول صلى الله عليه وسلم "كل يعمل لما خلق له أو لما يسر له" رواه البخارى.

(٦) عبد الحى الكتانى، التراتيب الإدارية، مرجع سابق، جـ٢، ص٨٣.

العام لخلق فرص عمل جديدة أحد الاستثمارات البشرية التى تحقق التوظف.

ب- توفير المناخ الملائم للبحث العلمى:

بالنسبة لهدف توفير مناخ ملائم للبحث العلمى، فقد اهتم الإسلام بالعلم واعتبر أن تحصيل العلوم والمعارف فرض على كل مسلم(١) وأوجب فى نفس الوقت عرض العلم وعدم كتمه(٢). ومن مظاهر اهتمام الإسلام بالتعليم أن الرسول صلى الله عليه وسلم أمر عبد الله ابن العاص أن يعلم الناس الكتابة بالمدينة وكان كاتبا محسنا، ثم كان من يؤسر فى الحروب له أن يفدى نفسه بتعليم عشرة من أولاد المسلمين القراءة والكتابة(٣).

ويقوم المنهج الإسلامى فى التعليم على مبدأين، يتمثل أولهما فى التخصص العلمى القائم على أسس موضوعية، فقد أوضح الإمام الشاطبى أن تعليم النشء يبدأ بمرحلة عامة تدرس فيها مختلف المعارف ويكون هدفها التعرف على ميول الطفل واتجاهاته ثم تأتى مرحلة متخصصة يتجه فيها الطفل إلى المجال الذى يناسبه ثم تأتى مرحلة التخصص الدقيق حيث يوجه الطالب إلى المجال الذى ظهر تفوقه فيه وميوله إليه، وقد أوضح الشاطبى أن على الدولة أن تراعى هذه الميول وتنميتها بمختلف الوسائل، كما أوضح أنه على كل مسلم محاولة الوصول إلى غاية قدراته العلمية(٤). بينما يتمثل المبدأ الثانى فى التنمية العلمية المستمرة حيث وضح الإسلام أن آفاق العلم لاتنتهى وهى قابلة للنماء والزيادة(٥) وطالب المسلمين بالانفتاح الفكرى وأخذ كل مايفيد من معارف وعلوم حتى ولو من أيدى المشركين(٦). وفى سبيل ذلك عمل الإسلام على توفير مناخ البحث

---

(١) لقوله صلى الله عليه وسلم "طلب العلم فريضة على كل مسلم" السيوطى، الجامع الصغير، جزء ١، ص ٤٦.

(٢) لقوله صلى الله عليه وسلم "من سئل عن علم فكتمه ألجمه الله بلجام من نار يوم القيامة" رواه أبو داود. وقول على بن أبى طالب "ما أخذ الله على أهل الجهل أن يتعلموا حتى أخذ على أهل العلم أن يعلموا".
- الشريف الرضى، نهج البلاغة، مرجع سابق، جـ٤، ص ١١٠.

(٣) عبد الحى الكتانى، التراتيب الإدارية، مرجع سابق، جـ٢، ص ٤٨.

(٤) حيث يقول "وبذلك يتربى لكل ماهو فرض الكفاية قوم، لأنه سير أولا فى طريق مشترك، فحيث وقف السائر وعجز عن السير فقد وقف فى مرتبة محتاج إليها فى الجملة وإن كان له قوة زاد فى السير إلى أن يصل إلى أقصى الغايات فى المفروضات الكفائية. فبذلك تستقيم أحوال الدنيا وأعمال الآخرة".
- الشاطبى، الموافقات، جـ١، ص ١٢٣ ومابعدها.

(٥) فيقول تعالى "وما أوتيتم من العلم إلا قليلا" سور الإسراء: الآية ٨٥.
ويقول تعالى "وقل ربى زدنى علما" سور طه: الآية ١١٤.

(٦) حيث يقول صلى الله عليه وسلم "أطلبوا العلم ولو فى الصين" السيوطى، الجامع الصغير، جـ١، ص ٣٨.
ويقول أيضا "من تعلم لغة قوم أمن مكرهم"، "الحكمة ضالة المؤمن، فأنى وجدها فهو أحق بها" السيوطى، الجامع الصغير، جـ٢، ص٨٤.

العلمى عن طريق الإنفاق على الباحثين وتوفير مؤسسات البحث العلمى بما يلزم من أدوات ومعامل وماتحتاج إليه، وقد التزمت بذلك الدولة فى عصور الإسلام المختلفة(١). فيقول عمر بن عبد العزيز "أجروا على طلبة العلم. وفرغوهم للطلب"(٢). ويقول الإمام الغزالى "كل من يتولى أمرا يقوم به تتعدى مصلحته إلى المسلمين، لو اشتغل بالكسب لتعطل عليه ماهو فيه، فله فى بيت المال حق الكفاية ويدخل فيه العلماء كلهم وطلبة العلم"(٣). ويقول ابن عابدين "يجوز لطالب العلم أخذ الزكاة ولوكان غنيا إذا فرغ نفسه لإفادة العلم واستفادته"(٤).

جـ- إحداث التقدم التقنى:

يسعى الإسلام إلى إحداث التقدم التقنى كأحد الأهداف الهامة للاستثمار فى العنصر البشرى. ففى القرآن الكريم الكثير من الآيات التى تحث العنصر البشرى على التفكر والتدبر فى آيات الكون، وفيه الكثير من الآيات التى تبين للعنصر البشرى كيف أن الله سبحانه وتعالى قد أتاح له أن يتغلب بعقله على قوى الطبيعة ويستخدم مواردها التى سخرها له(٥). ويعد وجود أصحاب العقول والمناخ الملائم للبحث العلمى - والذى سبق أن أشرنا إليه - أهم عنصرين مؤثرين فى تقدم الفنون الإنتاجية(٦). ويسعى الإسلام إلى حدوث التقدم التقنى بصورة مستمرة من خلال إيجاد هذين العنصرين. ويتضح لنا ذلك من خلال موقف الدولة الإسلامية فى عهد عمر بن الخطاب. فعندما أخبر المغيرة بن شعبة حاكم الكوفة عمر أن لديه عبداًلديه جملة صنائع فيها منافع للناس. أذن له عمر بسكنى المدينة، مع أن ذلك كان ممنوعا بالنسبة لهؤلاء(٧). ونستنتج من هذا الموقف أن الدولة فى سبيل الاستفادة من التقدم التقنى كسرت اللوائح والإجراءات وهيأت الظروف للاستفادة المثلى

---

(١) أبو عبيد، الأموال، مرجع سابق، ص ٣٧٢. ١

(٢) د. أحمد الشرباصى، الإسلام والاقتصاد، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٦٥، ص ١٤٢.

(٣) الغزالى، إحياء علوم الدين، مرجع سابق، جـ٢، ص ١٢٣.

(٤) شوقى أحمد دنيا، الإسلام والتنمية الاقتصادية، مرجع سابق، ص ١٦١.

(٥) حيث يقول تعالى "فأوحينا إليه أن اصنع الفلك بأعيننا ووحينا" سورة المؤمنون: الآية ٢٧.

ويقول تعالى "ولقد آتينا دواد منا فضلا ياجبال أوبي معه والطير[وألنا له الحديد، أن اعمل سابغات وقدر فى السرد واعملوا صالحا إنى بما تعملون بصير" سورة سبأ: الأيتين ١٠، ١١.

(٦) د. عبد الرحمن يسرى أحمد، دراسات فى علم الاقتصاد الإسلامى، مرجع سابق، ص ص ١٢٩ - ١٣٤.

(٧) السيوطى (جلال الدين بن عبد الرحمن)، تاريخ الخلفاء، المكتبة التجارية الكبرى، ط٤، ١٢٦٩ هـ، ص ١٣٣.

منها. ولم يكتف عمر بذلك بل طلب من هذا العبد أن يصنع رحى عندما علم أن العبد قادر على ذلك. ويعلق عباس العقاد على ذلك بقوله "ولم يفته الحرص على المعرفة التى تخترع منها منافع للناس فى أمر المعاش فطلب إلى أبى لؤلؤة غلام المغيرة أن ينجز ما ادعاه من اختراع طاحون تدار بالهواء، وهو علم الصناعات كما انتهى إليه فى عصره، لايضيره أنه قسط ضئيل، بل حرصه عليه مع ضآلته دليل على ما يلقاه من تشجيع الصناعة يوم يراها جليلة كبيرة الآثار"[١]. وهكذا نجد أن الفكر الإسلامى سعى حثيثا إلى إحداث التقدم التقنى والاستفادة من هذا التقدم وفى سبيل ذلك قدم كافة الوسائل وهيأ كل الظروف المحيطة.

(٢) الأهداف المتعلقة بتنمية جانب الأمانة فى العنصر البشرى:

يعد تحقيق صلاح المناخ الاقتصادى والاجتماعى والسياسى الملائم للتنمية الاقتصادية وتحقيق العدالة فى توزيع الدخول والثروات من أهم أهداف الاستثمار فى العنصر البشرى التى تؤثر فى جانب الأمانة فى هذا العنصر.

أ- صلاحية المناخ الاقتصادى والاجتماعى والسياسى اللازم لعملية التنمية:

يتفق الاقتصاديون على أن صلاحية المناخ الاقتصادى والاجتماعى والسياسى يعد شرطا ضروريا لإحداث التنمية الاقتصادية، غير أنهم قد يختلفون فى مفهوم هذه الصلاحية. والمنهج الإسلامى يرى أن الشرط الأساسى الأول لإصلاح هذا المناخ يتمثل فى التمسك بالقيم التى أرساها الله سبحانه وتعالى، وأول خطوة فى طريق التصحيح والعودة إلى الله تتمثل فى الاستغفار والتوبة[٢]. وهو مايطلق عليه الفكر الوضعى المعاصر "النقد أو التقييم الذاتى"، غير أن هذا المسمى لايحتوى إلا على جانب واحد من جوانب الاستغفار والتوبة وهو المتمثل فى الاعتراف بالخطأ. بينما يمثل الاستغفار والتوبة الاعتراف بالخطأ والرغبة فى الرجوع عنه والعزم على عدم العودة إليه. أما الخطوة

---

(١) عباس العقاد، عبقرية عمر، مرجع سابق، ص ٢٥٠.

(٢) فيقول تعالى "فقلت استغفروا ربكم إنه كان غفاراً. يرسل السماء عليكم مدرارا. ويمددكم بأموال وبنين ويجعل لكم جنات ويجعل لكم أنهارا" سورة نوح: الآيات ١٠ - ١٢.

الأساسية الثانية فى طريق التصحيح فتتمثل فى الإيمان والتقوى(١).

ويهدف المنهج الإسلامى للاستثمار فى العنصر البشرى إلى بناء الدوافع الاقتصادية الرشيدة لدى الأفراد. وقد سبق الحديث عن الدوافع المختلفة التى تحفز العنصر البشرى على القيام بالعمل وتنمية الجانب الإنتاجى فى هذا العنصر(٢). كذلك يهدف المنهج الإسلامى إلى ترسيخ القيم الثقافية الإسلامية المتعلقة بالنشاط الاقتصادى، ويمكن استخدام التعليم والتدريب وغيرهما من مجالات الاستثمار البشرى فى تحقيق ذلك. وتتمثل هذه القيم فى التطلع إلى الأحسن وإرادة التغيير وعالمية الثقافة والتعاون على الخير وتمجيد العمل اليدوى والاهتمام بعنصر الوقت(٣). فمن قيم المسلم أن يبغى معالى الأمور ويحاول الوصول إليها وبالتالى تنغرس فى داخله نزعة الطموح والتطلع(٤). كما تؤمن الثقافة الإسلامية بمبدأ التغيير والحركة وترى أنه يجب أن ينبع من العنصر البشرى ذاته(٥). وفى سبيل ذلك يطالب المنهج الإسلامى بالسعى لإكتساب العلم من أى مكان وجد فيه(٦). كما يطالب المسلمين بالتعاون وتضافر الجهود وشيوع فكرة الجماعة من أجل فعل الخير وزيادة الإنتاجية(٧). كذلك يرسخ المنهج الإسلامى مبدأ هاماً يتمثل فى عدم التفرقة بين الأعمال اليدوية والأعمال الفكرية، بل نجده يمجد الأعمال اليدوية(٨). كذلك يرسخ المنهج الإسلامى أهمية عنصر الوقت ويحمل العنصر البشرى مسئوليته(٩).

(١) حيث يقول تعالى "ولو أن أهل القرى آمنوا واتقوا لفتحنا عليهم بركات من السماء والأرض ولكن كذبوا فأخذناهم بما كانوا يكسبون" سورة الأعراف: الآية ٩٦.

- د. عبد الرحمن يسرى أحمد، دراسات فى علم الاقتصاد الإسلامى، مرجع سابق، ص ص ١٠٨ - ١١٥.

(٢) وهى الدوافع المتمثلة فى مرضاة الله ثم إعمار الأرض وفرضية العمل والقدوة الحسنة والإنفاق فى سبيل الله والحصول على الدخل وتكوين الثروة. وقد ناقش الفصل الثانى من هذا البحث هذه الدوافع بالتفصيل.

(٣) شوقى أحمد دنيا، الإسلام والتنمية الاقتصادية، مرجع سابق، ص ص ١٢١ - ١٢٢.

(٤) فيقول صلى الله عليه وسلم "إن الله يحب معالى الأمور ويكره سفسافها" رواه أبو نعيم وأخرجه السيوطى فى الجامع الصغير، جـ١، ص ٦٠.

(٥) فيقول تعالى "إن الله لايغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم" سورة الرعد: الآية ١١.

(٦) فيقول صلى الله عليه وسلم "الحكمة ضالة المؤمن. فأنى وجدها فهو أحق بها" أخرجه السيوطى فى الجامع الصغير، جـ٢، ص ٨٤.

(٧) فيقول تعالى "وتعاونوا على البر والتقوى ولاتعاونوا على الإثم والعدوان" سورة المائدة: الآية ٢.

(٨) فيقول عليه الصلاة والسلام" ما أكل أحد طعاما قط خير من عمل يده" رواه البخارى.

(٩) فيقول عليه الصلاة والسلام "لاتزول قدما عبد يوم القيامة حتى يسأل عن أربع: عن علمه ما عمل فيه، وعن عمره فيم أفناه، وعن ماله من أين اكتسبه وفيم أنفقه، وعن جسده فيم أبلاه".

- أبو يوسف، الخراج، مرجع سابق، ص ٥.

وفى مجال تحقيق صلاح المناخ الاجتماعى اللازم للتنمية يسعى الإسلام إلى إلغاء التمييز العنصرى القائم على اختلاف اللون أو الجنس ولهذا أثره الواضح على شغل الوظائف وحرية العمل وانسيابه بين مختلف الأفراد ومختلف المناطق، وليس هناك معيار للأفضلية إلا التقوى التى تظهر فى العمل الصالح(١). ولهذا لايعترف النظام الاجتماعى الإسلامى فى تولى الوظائف والأعمال بمعيار للأفضلية إلا معيار الكفاءة، ولا وزن للعوامل الأخرى من محاباة ومحسوبية وقرابة وخصومة(٢). بل إنه يبث دافع الإنجاز فى أفراده سواء كانوا أصحاب الأعمال أو الأجراء. كذلك يحرم النظام الاجتماعى الإسلامى الرشوة تحريما باتا(٣). ولايعترف بالسلوك الاستهلاكى الترفى أو الإسراف والبذخ فى مختلف المناسبات. ويمكن إصلاح المناخ الاجتماعى فى المجتمع المسلم عن طريق الاستثمارات البشرية التى تهدف إلى ترقية السلوك الإنسانى بما يتلاءم مع النظام الاجتماعى كما تصوره المنهج الإسلامى للحياة.

وفى مجال تحقيق صلاح المناخ السياسى اللازم للتنمية، فإن الإسلام يعتبر قيام الدولة أمراً لامفر منه بمجرد توافر الجماعة(٤)، وتعتبر عملية تنصيب الأمير أو الحاكم من حق الجماعة التى يتعين عليها اختيارها لأصلح العناصر(٥). لأن الإمارة أمانة ومسئولية ويتوقف عليها صلاح الجماعة. وأولى مهام الحاكم هى تحقيق العدل(٦) بمعناه الشامل حيث يوفر الحاكم كل احتياجات المواطنين مادية أو معنوية ويعمل على إشباعها ولايحتجب

---

(١) يقول تعالى "ياأيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوبا وقبائل لتعارفوا، إن أكرمكم عند الله أتقاكم" سورة الحجرات: الآية ١٣. ويقول صلى الله عليه وسلم "الناس سواسية كأسنان المشط لا فضل لعربى على عجمى ولا لأبيض على أسود إلا بالتقوى" رواه البخارى ومسلم.

(٢) يقول عليه الصلاة والسلام "من ولى من أمر المسلمين شيئا فولى رجلا وهو يجد من هو أصلح للمسلمين منه فقد خان الله ورسوله والمؤمنين" وكذلك قال عمر بن الخطاب من بعده.
انظر : ابن تيمية، السياسة الشرعية، مرجع سابق، ص ص ٤ - ٥.

(٣) فعن ثوبان رضي الله عنه قال: "لعن رسول الله صلى الله عليه وسلم الراشى والمرتشى والرائش" رواه الإمام أحمد والبزار والطبرانى.

(٤) يقول صلى الله عليه وسلم "لايحل لثلاثة يكونون بفلاة من الأرض إلا أمروا أحدهم" راوه الإمام أحمد.

(٥) فعندما سأل أبو ذر الغفارى رسول الله صلى الله عليه وسلم أن يوليه بعض الأعمال قال له رسول الله " إنك ضعيف وإنها أمانة وهى يوم القيامة خزى وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى ما عليه فيها " رواه مسلم فى كتاب الإمارة .

(٦) قال صلى الله عليه وسلم " ما من أمير عشرة إلا وهو يؤتى به يوم القيامة مغلولا حتى يفكه أو يوبقه الجور " أخرجه السيوطى فى الجامع الصغير ، مرجع سابق ، جـ ٢ ، ص ١٢٦ .

دونها[١]. وقد سبق وأشرنا إلى أن عمر بن الخطاب قال لأحد مساعديه "إن الله استخلفنا على عباده لنسد جوعتهم ونستر عورتهم ونوفر لهم حرفتهم"[٢]. كما قال على لنائبه على حكم مصر "ليكن أحب الأمور إليك أوسطها فى الحق وأعمها فى العدل وأجمعها لرضى الرعية"[٣]. ويقوم النظام السياسى الإسلامى على العديد من المبادئ أهمها طاعة المحكومين للحاكم طالما يؤدى الحاكم رسالته المشروعة، والتناصح من قبل الأفراد للحكام وضرورة إجراء الحوار الجاد المستمر بين الحاكم والأفراد. وبالنسبة للطاعة والسمع للحكام فهى ليست طاعة عمياء بل طاعة رشيدة يسهم فى وجودها العديد من أوجه الاستثمارات البشرية وتؤدى إلى الاستقرار السياسى وعدم وجود اضطرابات وقلاقل وقيام الأفراد بأداء الأعمال المكلفين بها من قبل الدولة على أفضل وجه لأن التباطئ والاستهتار فى هذه الأعمال يعد من قبيل عدم السمع والطاعة[٤]. وبالنسبة للتناصح من قبل الأفراد للحكام فهو حق وواجب على الأفراد[٥]. فهم ملزمون بتقديم الاستشارات والتوجيهات الصائبة أى الإعانة فى حالة السداد والإحسان والتقويم فى حالة الانحراف والاعوجاج[٦]. ويعد وجود المساءلة الشعبية للحاكم شرطا ضروريا لوجود البيئة السياسية الرشيدة، ولن يجدى

---

(١) قال صلى الله عليه وسلم "من ولاه الله شيئا من أمر المسلمين فاحتجب دون حاجتهم وخلتهم وفقرهم احتجب الله دون حاجته وخلته وفقره يوم القيامة" رواه أبو داود.

(٢) محمد الغزالى، ظلام من الغرب، مرجع سابق، ص ١٣٩.

(٣) الشريف الرضى، نهج البلاغة، مرجع سابق، جـ٣، ص ٨٦.

(٤) يقول تعالى "ياأيها الذين آمنوا أطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولى الأمر منكم" سورة النساء: الآية ٥٩.
ويقول صلى الله عليه وسلم" اسمعوا وأطيعوا ولو استعمل عليكم عبد حبشى كأن رأسه زبيبة ما أقام فيكم كتاب الله " رواه البخارى فى كتاب الأحكام . وقال أبو بكر " أطيعونى ما أطعت الله فيكم فإذا عصيته طاعة لى عليكم " ابن تيمية ، الحسبة ، مرجع سابق ، ص ١١٧ . وقال عمر " إن أحسنت فأعينونى أسأت فقومونى ، فقال له أحد الأفراد والله لو وجدنا فيك اعوجاجا لقومناه بسيوفنا فسر لذلك عمر " . ١

عباس العقاد، عبقرية عمر، مرجع سابق، ص ١٣٨.

(٥) يقول صلى الله عليه وسلم " الدين النصيحة . فقالوا لمن يا رسول الله . قال : لله ولرسوله ولكتابه وللأئمة ولجماعة المسلمين " رواه مسلم فى كتاب الإمارة . ويقول عمر " يا أيها الناس إن لنا عليكم حق النصيحة بالغيب والمعونة على الخير " .

- أبو يوسف، الخراج، مرجع سابق، ص ١٣.

(٦) شوقى أحمد دنيا، الإسلام والتنمية الاقتصادية، مرجع سابق، ص ص ١١٢ - ١١٧.

المجتمع الذى لايكفل لأفراده حق الحوار والنقد[1]. وبالتالى فإن أوجه الاستثمارات البشرية يجب أن تهدف إلى إيجاد البيئة السياسية الإسلامية بما تحويه من حتمية وجود الدولة وقيامها بوظائفها الأساسية من نشر الرخاء الاقتصادى وتحقيق العدل بين الناس، مع ربط ثقة الأفراد بها بمدى قيامها بهذه الوظائف. وللأفراد حق المساءلة بل هو واجب عليهم. وأن سياسية تولى الوظائف محكومة فقط بمبدأ الكفاءة والجدارة ومتى توافر كل ذلك سيكون هناك طاعة وامتثال أى استقرار سياسى يحفز الإسراع بعملية التنمية الاقتصادية وإعمار الأرض.

(ب) تحقيق العدالة فى توزيع الدخول والثروات:

يسعى الإسلام إلى تحقيق العدالة فى توزيع الدخول والثروات بين أفراد المجتمع - وله تميزه الواضح فى هذا المجال - عن طريق عدة قواعد تؤخذ فى الاعتبار عند توزيع الدخول وتتمثل فى التراضى بين أصحاب الأعمال وأصحاب عناصر الإنتاج والذى يتم من خلال السوق الحر الخالى من شوائب الاحتكار والظلم والربا والجهل. هذا السوق الذي تحكمه مجموعة القيم الإسلامية. والقواعد السابقة تتضمن معيار العدالة الإسلامية فى عملية توزيع الدخل بين القائمين بالنشاط الإنتاجى. بينما تعتمد إعادة توزيع الدخل على الزكاة والصدقات، وتعتمد عدالة توزيع الثروة على محاربة ظاهرة تركز الثروة فى أيدى القلة ونظام الإرث الإسلامى ونظام الملكية العامة لبعض موارد الثروة الطبيعية[2].

ومع أن هذه القواعد السابقة قد تكون كافية إلى حد كبير فى تحقيق العدالة فى توزيع الدخول والثروات، إلا أن الاستثمار فى العنصر البشرى فى الفكر الإسلامى يدعم أيضا هذه القواعد. فيمكن اعتبار تقديم التعليم والرعاية الصحية المجانية أو منخفضة الأثمان للطبقات الفقيرة من الأدوات الاقتصادية التى تسعى لتخفيف حدة الفوارق بين دخول الأفراد فى الأجل القصير. كما أنها ستؤدى إلي ارتفاع إنتاجية أفراد هذه الطبقات

---

(١) قد روى أن أحد الأفراد قال لعمر: اتق الله ياعمر وأكثر فى قولها فهم بعضهم بإسكاته. فقال لهم عمر "دعوه لاخير فيكم إذا لم تقولوها لنا ولاخير فينا إذا لم نقبلها منكم".
- أبو يوسف، الخراج، مرجع سابق، ص ١٣.

(٢) د. عبد الرحمن يسرى أحمد، دراسات فى علم الاقتصاد الإسلامى، مرجع سابق، ص ص ٨٧ - ٩٩.

الفقيرة مما يمكنهم من زيادة دخولهم فى الأجل الطويل. غير أن الاستثمارات البشرية فى الفكر الإسلامى يمكن أن تساعد على تحقيق عدالة التوزيع للدخول والثروات بطريق آخر. فعن طريق زيادة درجة التعليم والقدوة الحسنة من العلماء وولاة الأمور، وعن طريق ترسيخ القيم الإسلامية فى أفراد المجتمع بزيادة الإنفاق على الدعوة الإسلامية، يمكن تهذيب النفس الإنسانية ودفعها إلى الموازنة بين الدنيا والآخرة. حيث يتمثل أمامها دائما الآيات التى تحض على زيادة الإنفاق فى سبيل الله[١] (وهو أحد دوافع القيام بالعمل)، كما يتمثل أمامها دائما الخوف من الحساب يوم القيامة[٢]، وإيثار الإخوان على النفس[٣]. ويترتب على انتشار هذا السلوك (تهذيب النفس الإنسانية) على مستوى المجتمع ككل التخفيف من حدة الفوارق فى توزيع الدخول والثروات. وقد عرف عن بعض كبار الصحابة والتابعين لهم بإحسان رضوان الله عليهم تنازلهم مرات عن ثرواتهم بالكامل أو جانب كبير منها طواعية واختيارا[٤].

ثانيا: مجالات الاستثمار فى العنصر البشرى

إذا كان المنهج الإسلامى يسعى إلى توافر صفتى القوة والأمانة - فى أفراد المجتمع الإسلامى، عن طريق تنميتهما فى الإنسان، فإنه يمكننا القول بأن مجال وموضوع الاستثمار فى العنصر البشرى وفقا لهذا المنهج والمفهوم الإسلامى لابد وأن يشمل ثلاثة أنواع هى:

(١) **الاستثمار فى الجانب الروحى للإنسان:** بمعنى وجود إضافات مستمرة إلي المتراكم لدى الإنسان من قدراته وطاقاته الروحية والخلقية.

(٢) **الاستثمار فى الجانب الفكرى للإنسان:** ويعنى الإضافات المستمرة إلى المتراكم من الطاقات الفكرية للأفراد.

---

(١) فيقول تعالى "الذين يؤمنون بالغيب ويقيمون الصلاة ومما رزقناهم ينفقون" سورة البقرة: الآية ٣.

(٢) فيقول عليه الصلاة والسلام "لاتزول قدما عبد يوم القيامة حتى يسأل عن أربع: عن علمه ماعمل فيه، وعن عمره فيم أفناه، وعن ماله من أين اكتسبه وفيم أنفقه، وعن جسده فيم أبلاه"

- أبو يوسف، الخراج، مرجع سابق، ص ٥.

(٣) فيقول تعالى "ويؤثرون على أنفسهم ولو كان بهم خصاصة ومن يوق شح نفسه فأولئك هم المفلحون" سورة الحشر: الآية ٩.

(٤) د. عبد الرحمن يسرى أحمد، دراسات فى علم الاقتصاد الإسلامى، مرجع سابق، ص ص ٩٤ - ٩٥.

(٣) الاستثمار فى الجانب الجسدى للإنسان: ويعنى العمل المستمر على تكوين وتنمية القدرات الجسدية للأفراد[١].

ويعد من أهم مايميز المفهوم الإسلامى عن المفهوم الوضعى فى تحديد مجال وموضوع ونطاق الاستثمار فى العنصر البشرى هو أن المفهوم الأخير قد أهمل أهمية الاستثمار في قدرات الأفراد الروحية والخلقية بينما أولاها المفهوم الإسلامى عناية خاصة. فالإنسان مكون من عنصرين، الروح والجسد، ولابد من تنمية كلا العنصرين معا حتى نكون أمام الإنسان السوى الذى أراده الله[٢]. وتأكيدا لقولنا هذا فإن للمذهب الاقتصادى فى الإسلام صفتين أساسيتين تمتزجان معا هما: الواقعية والأخلاقية، فهو اقتصاد واقعى وأخلاقى فى غايته، كما أنه واقعى وأخلاقى فى طريقة تحقيق هذه الغايات وهو مايؤكده محمد باقر الصدر حيث يقول عن الصفة الخلقية[٣] "إن الإسلام يهتم بالعامل النفسى .... ولاغرو أن يكون للإسلام هذا الاهتمام بالعامل النفسى وهذا الحرص على تكوينه روحيا وفكريا طبقا لغاياته ومفاهيمه. فإن لطبيعة العوامل الذاتية التى تعتلج فى نفس الإنسان أثرها الكبير فى تكوين شخصية الإنسان وتحديد محتواه الروحى، كما أن للعامل الذاتى أثره الكبير على الحياة الاجتماعية ومشاكلها وحلولها. وقد بات من الواضح لدى الجميع اليوم: أن العامل النفسى يلعب دورا رئيسيا فى المجال الاقتصادى، فهو يؤثر فى حدوث الأزمات الدورية التى يضج من ويلاتها الاقتصاد الأوربى ويؤثر أيضا على منحنى العرض والطلب، وفى الكفاية الإنتاجية للعامل إلى غير ذلك من عناصر الاقتصاد".

مــــلاحظتــان:

(١) إنّ المقارنة الموضوعية لمجالات الاستثمار فى العنصر البشرى بين وجهة نظر النظم الوضعية وبين وجهة نظر النظام الإسلامى تكشف لنا بوضوح مدى تميز هذا النظام الأخير. فالمنهج الاسلامى لايرفض مجالات الاستثمار التى تقترحها النظم الوضعية (التعليم والتدريب والهجرة والصحة)، بل يأخذ بها ولكن فى إطار من

---

(١) شوقى أحمد دنيا، تمويل التنمية فى الاقتصاد الإسلامى: دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ٤٦.

(٢) وقد أوضح القرآن الكريم ذلك بقوله "وإذا قال ربك للملائكة إنى خالق بشرا من طين فإذا سويته ونفخت فيه من روحى فقعوا له ساجدين" سورة ص : الآية ٧١.

(٣) محمد باقر الصدر، اقتصادنا، مرجع سابق، ص ص ٢٦٦ - ٢٦٨.

الشرعية، شرعية الباعث، شرعية الوسيلة والأسلوب، شرعية الهدف، والشرعية التى نقصدها تعنى أن يتم ذلك كله داخل إطار الشريعة الإسلامية ووفقا لمقاصدها. فمثلا، لايتصور فى النظام الإسلامى الاتجاه إلي تدريب الأفراد وتخصيص الموارد الاقتصادية لذلك من أجل اتخاذهم الغناء كحرفة يتكسبون منها، فهو مرفوض شرعا. وهناك الكثير من الأمثلة التى يمكن إيرادها في هذا الشأن، هذا من جهة. ومن جهة أخرى فإن المنهج الإسلامى لايكتفى بالمجالات السابق ذكرها، بل يشدد على الاستثمار فى الجانب الروحى للإنسان، هذا النوع من الاستثمار الذى يؤدى إلى تقوية الباعث والحافز على العمل وإتقانه وزيادة الإنتاجية. إن إنفاق الأموال وتخصيص الموارد الاقتصادية من أجل التعليم الدينى (والاهتمام بالعلوم الدينية جنبا إلى جنب العلوم الدنيوية) على سبيل المثال، سوف يؤتى ثماره فى زيادة الكفاءة والإنتاجية للعنصر البشرى بطريقة غير مباشرة (عن طريق التأثير فى حوافز القيام بالعمل)، وبالمثل فإن تخصيص رقعة أكبر فى وسائل الإعلام المختلفة واهتمام أكثر بالندوات والمؤتمرات الدينية له بلاشك تأثير - قد يكون غير محدود - على حوافز القيام بالعمل. وهناك الكثير من الأمثلة التى يمكن سردها فى هذا الشأن. كل هذه الأمور وهذا التميز يجب أن يؤخذ فى الاعتبار عند القيام بعملية تحديد أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى، فضلا عن اتخاذه واعتباره أحد العناصر الهامة عند وضع الاستراتيجيات الملائمة لتنمية العنصر البشرى وفقا للمنهج الإسلامى.

(٢) ومرة أخرى، نجد هذا التمايز للمنهج الإسلامى مقارنة بالنظم الوضعية المختلفة واضحا جليا فى تناولنا لأهداف الاستثمار فى العنصر البشرى. فكل هذه الأهداف - وفقا لوجهة النظر الوضعية - سواء الاقتصادية منها أو غير الاقتصادية، يمكن إدراجها ضمن الأهداف الجزئية للاستثمار فى العنصر البشرى من وجهة النظر الإسلامية. ومرة أخرى نؤكد أن تحقيق هذه الأهداف الجزنية لابد وأن يخضع للقيود والضوابط الإسلامية المتمثلة فى الشرعية الإسلامية (فى داخل إطار الشريعة الإسلامية ومقاصدها). فمثلا، لايتصور فى النظام الإسلامى أنه فى سبيل تحقيق

هدف زيادة الإنتاج والإنتاجية أن يتم تدريب الأفراد وتأهيلهم لإنتاج سلع محرمة شرعا، كالخمور وماشابه ذلك. وهناك الكثير من الأمثلة التى يمكن إيرادها فى هذا الشأن، هذا من جهة. ومن جهة أخرى فإن المنهج الإسلامى يغلف كل هذه الأهداف الجزئية بهدف أسمى وهو عبادة الله وطاعته. هذا الهدف يتحكم فى كل تصرفات الأفراد وسلوكهم عند القيام بالعملية الإنتاجية - ناهيك أصلا عن أنه يتحكم أولا فى دوافعهم للقيام بالعمل. ويقينا فإن المجتمع، وكذلك الفرد، إذا تمثل أمامه هذا الهدف بصورة مستمرة ومباشرة، فإن طريقة ومستويات أدائه ستختلف بطريقة جذرية. فالفرد الذى يقوم بالعمل والإنتاج ويضع الله سبحانه وتعالى نصب عينيه سيحاول أن يحقق أكبر كفاءة إنتاجية ممكنة مرضاة لله تعالى، وناتجه سيكون أكبر بكثير مقارنة بالفرد الذى يقوم بنفس العمل ولكن دون أن يأخذ هذا الأمر فى حسبانه. والمحصلة النهائية، أن الاستثمار فى الإنسان من أجل إنشاء وترسيخ وإزكاء وتنمية هذا الهدف (عبادة الله وطاعته) فى داخل أفراد المجتمع سيؤدى إلى مردود إيجابى عالٍ. وبناء على ذلك فإن عملية تحديد أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى، وكذا الاستراتيجيات المقترحة لتنمية هذا العنصر وفقا للمنهج الإسلامى، يجب أن تأخذ فى اعتبارها هذا الأمر وتضعه فى مقدمة أولوياتها.

الفصل السادس

أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى فى النظام الإسلامى

فى إطار المنهج الإسلامى، يكون للاستثمار العديد من الأبعاد، كما يكون محددا بإطار عام – هو ارتباطه بالشريعة الإسلامية. ولذا يتم الاستثمار وفقا لضوابط ومعايير معينة، أى يخضع لمجموعة من القيود والقواعد التى يجب أن يحققها متخذ قرار الاستثمار. وفكرة وجود ضوابط ومعايير، هى فكرة لازمة لكل منهج – وعليه يكون للمنهج الإسلامى ضوابطه ومعاييره. والضابط الأساسى لأى استثمار فى النظام الإسلامى هو اعتبار العقيدة الإسلامية، أى أن يمارس الاستثمار كجزء من العقيدة الإسلامية وأن يكون القائم به مسلما اعتقادا وسلوكا. ويترتب على ذلك أن ترتبط جميع أهداف الاستثمار بالعقيدة وأن يراعى مصلحة الجماعة بهذا الاستثمار وأن يعى القائمون على الاستثمار بأن الله سبحانه وتعالى يراقب سلوكهم وتصرفاتهم ككل.

والأولويات الاستثمارية فى المنهج الإسلامى تعتمد على الضوابط والمعايير التى يجب تحقيقها عن طريق الاستثمار. ولذا فإن هذا الفصل يناقش معايير الاستثمار فى العنصر البشرى فى النظام الإسلامى، ثم يستعرض أولويات تخصيص الموارد للاستثمار فى العنصر البشرى. ويختتم الفصل بمناقشة مدى انطباق الأولويات الإسلامية التى توصلنا إليها على الواقع المصرى.

وعلى ذلك ينقسم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: معايير الاستثمار فى العنصر البشرى.

المبحث الثانى: أولويات تخصيص الموارد للاستثمار فى العنصر البشرى.

المبحث الثالث: مدى انطباق الأولويات الإسلامية على الواقع المصرى.

المبحث الأول

معايير الاستثمار فى العنصر البشرى

لكى يتم التوصل إلى أولويات تخصيص الموارد للاستثمار فى العنصر البشرى، لابد أولا من التعرض للمعايير الإسلاميَة الخاصة بالاستثمار فى العنصر البشرى. وتنقسم معايير الاستثمار فى العنصر البشرى فى النظام الإسلامى إلى نوعين رئيسيين: معيار عقائدى محض ومعايير ترتبط بأهداف وظروف المجتمع ومدى تحقق العدالة الاجتماعية الإسلامية ومدى ربحية الاستثمار فى العنصر البشرى. والمعيار العقائدى متمثل فى ارتباط الاستثمار فى العنصر البشرى بالعقيدة الإسلامية طريقة ومجالا وهدفاً. فطريقة ومجال الاستثمار لابد وأن تكون محددة بالشريعة الإسلامية ولاتخرج عن نطاقها، كما يجب أن يهدف هذا الاستثمار إلى تحقيق الهدف النهائى من وجود الإنسان فى الأرض، وهو عبادة الله وخلافته أو بمعنى آخر إعمار الأرض[١]. ولكى يتم إعمار الأرض (أى عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية) فلابد من توافر قدر معقول من الموارد والتى توجد فيها ندرة نسبية. وهذا يتطلب تخصيص الموارد المتاحة للمجتمع نحو أفضل الاستخدامات الممكنة، والتى تحقق أقصى عائد كلى ممكن اجتماعيا واقتصاديا من وجهة النظر الإسلامية[٢].

وفى إطار هذا المعيار العقائدى المحض، توجد معايير خاصة بالاستثمار فى العنصر البشرى وتتمثل هذه المعايير فى الآتى:

١- أهداف وظروف المجتمع.

٢- العدالة الاجتماعية الإسلامية.

٣- تحليل (التكاليف - المنافع).

---

(١) كما سبق توضيح ذلك فى الفصلين الثانى والخامس.

(٢) د. رفعت السيد العوضى، "فى الاقتصاد الإسلامى: المرتكزات - التوزيع - الاستثمار - النظام المالى" سلسلة كتاب الأمة، مؤسسة أخبار اليوم، الطبعة الأولى، القاهرة، ١٩٩٠م، ص ص ٩٧ - ١٠٦.

١- أهداف وظروف المجتمع:

تعتمد عملية تحديد أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى على كلٍ من أهداف وظروف المجتمع الإسلامى والأخذ بوجهة النظر الإسلامية فى هذا الموضوع سوف يثير العديد من النقاط الجديدة بالمقارنة بما هو موجود فى النظرية الوضعية. فالمجتمعات غير الإسلامية قد تستهدف تنمية الناتج القومى الحقيقى بأقصى معدلات ممكنة و/أو تقليل نسبة البطالة فى المجتمع سعيا وراء توفير قدر معقول من الاستقرار الاقتصادى والاجتماعى والسياسى و/أو تحقيق العدالة فى توزيع الدخول والثروات. واتخاذ أى واحد من هذه الأهداف الاقتصادية يتدخل بشكل قاطع فى اختيار الاستثمارات وترتيبها (سواء من ناحية حجمها أو ميقات تنفيذها) وفقا لأهميتها النسبية. وفى المجتمعات الإسلامية لانتصور إهمال هذه الأهداف، غير أن المجتمع الإسلامى الذى يعانى من التخلف الاقتصادى لابد وأن يهتم أولا بتغطية جميع الحاجات الأساسية للسكّان (مأكل وملبس ومسكن)[1]. وهذا يعنى أنه فى المرحلة الأولى من التنمية الاقتصادية والاجتماعية يجب أن يستهدف الاستثمار فى العنصر البشرى تغطية ضروريات المجتمع الإسلامى وفقا للمبدأ الإسلامى المعروف: فرض الكفاية[2]، وهو فرض ليس له نظير فى النظم الوضعية، وهذا يعنى أن توجه الاستثمارات أولا إلى مايلبى الحاجات الضرورية لدى العنصر البشرى وتجعله قادرا على القيام بدوره الإنتاجى. ويستلزم ذلك توفير الغذاء والملبس والمسكن الضرورى وإقامة المستشفيات العامة ومدارس التعليم الأولى وتنقية مياه الشرب وإنشاء المصارف الصحية ... الخ. ويلاحظ أن توفير هذه الضرورات الأساسية للعنصر البشرى فى المرحلة الأولى للتنمية أمر هام جدا لإضفاء وتقوية الشعور بالتماسك الاجتماعى وبناء

---

(١) فعن عثمان بن عفان رضى الله عنه أن النبى صلى الله عليه وسلم قال :ليس لإبن آدم حق فى سوى هذه الخصال: بيت يكنه وثوب يوارى عورته وجلف الخبز والماء". رواه الترمذى والحاكم وصححاه.

- د. عبد الرحمن يسرى أحمد، دراسات فى علم الاقتصاد الإسلامى، مرجع سابق، ص ص ١٢٣ - ١٢٤.

(٢) إن القيام بما يلزم الجماعة الإسلامية يكون فرض كفاية. إذا قام به بعض المسلمين سقط الإثم عن الباقين. وهذا يعنى أنه إذا كان هناك نشاط اقتصادى مشروع ضرورى للمجتمع، يكون تنفيذه وتوجيه الاستثمارات إليه فرض كفاية على جميع المسلمين (ككل). إذا قام به بعضهم فإن هذا يكفى وتسقط المسئولية عن باقى أفراد الجماعة الإسلامية. وإذا لم يقم بهذا الاستثمار أحد، مع وجود القادرين عليه، تظل المسئولية واقعة على جميع المسلمين.

الإنسان المسلم وتلك الأمور فى غاية الأهمية لاستطراد عملية التنمية الاقتصادية وتحقيق التقدم الاجتماعى[١]. وحيث إن الهدف النهائى من وجود العنصر البشرى يتمثل فى عبادة الله وخلافته وبالتالى يهدف الاستثمار فى العنصر البشرى فى المقام الأول إلى إيجاد الخصائص التى تمكن هذا العنصر من تحقيق عبادة الله وخلافته فى نفس الوقت، فيجب أن يراعى عند توفير الضروريات الأساسية توفير القدر الضرورى من القيم الروحية والدينية والثقافية الإسلامية - التى تعد فى نفس الوقت دافعا على العمل وإتقانه كما سبق وأسلفنا - ويتم ذلك عن طريق الإنفاق على دور العبادة والمساجد ورجال الدعوة والبرامج الإعلامية الإسلامية ... الخ. أما فى المرحلة التالية فيجب أن يستهدف الاستثمار فى العنصر البشرى تغطية حاجيات ثم تكميليات المجتمع على الترتيب وفقا للمنهج العام للأولويات الإسلامية[٢].

ومن المنطقى أن تختلف أهداف المجتمعات الإسلامية باختلاف ظروفها، وبالتالى ستختلف الأولويات الاستثمارية فى العنصر البشرى وفقا لأهداف وظروف كل مجتمع (منهج حسب حاجة المجتمع الإسلامى)[٣]. وأهداف المجتمعات الإسلامية هى أهداف مادية وأهداف غير مادية. والأهداف المادية هى التى تختص أو ترتبط بإشباع الحاجات الحسية للإنسان بشكل مباشر أو غير مباشر حاضراً ومستقبلا. وجميع هذه الأهداف يتم تحقيقها وفقا للحسابات المادية فقط (التكاليف والربحية الخاصة والاجتماعية والمنفعة المادية .... الخ). وفى الاقتصاد الوضعى لاتختلف الأهداف المادية عن الأهداف الاقتصادية نتيجة للتأثر بتيار الفلسفات المادية، أما فى الاقتصاد الإسلامى فإن الأهداف المادية لابد وأن تخضع للشريعة حتى تصبح مقبولة كأهداف اقتصادية. أما الأهداف غير المادية فتتمثل فى كل مايشبع الحاجات الروحية والفكرية والأخلاقية والتكافل والعدالة الاجتماعية ... الخ دون أى اعتبار لتكاليفها وعوائدها ومنافعها المادية بشكل مباشر أو غير مباشر. وفى النظم الاقتصادية الوضعية قلما ينظر إلى إشباع هذه الحاجات على أنها من الأهداف الاقتصادية غير المادية، بل غالبا ما تؤخذ التكاليف والعوائد (المنافع) الاجتماعية لهذه الحاجات فى الحسبان بشكل مباشر أو غير مباشر. وعلى ذلك يزيد

---

(١) المرجع السابق، ص ١٢٦.

(٢) سيتم توضيح ذلك بالتفصيل فى المبحث التالى.

(٣) سيتم توضيح ذلك بالتفصيل فى المبحث التالى.

الاهتمام بها أو ينحسر وفقا لمقارنة تكاليفها بعوائدها الاجتماعية أو وفقا لمقارنة تكاليفها المادية بالعائد أو الفاقد الاقتصادى الذى يترتب على القيام بها أو وفقا للقدرة المادية على إتمامها. أما فى النظام الإسلامى فإن الأهداف غير المادية لها وضعها المستقل ولاتقل أهمية عن الأهداف المادية بل ربما تزيد، وهى قائمة على أسس شرعية ومرتبطة بالعقيدة الإسلامية. وبالتالى فهى غير قابلة للمساومات ولايمكن إهمالها لارتفاع تكلفتها أو لقلة العائد المادى المباشر أو غير المباشر منها، ولايمكن الادعاء بأن الأهداف المادية لها أولوية عنها. وهذا أحد الفروق الجوهرية بين النظام الإسلامى والنظم الوضعية المعاصرة. ففى جميع النظم الوضعية المعاصرة تمثل الأهداف المادية الأولويات الأولى فى عملية النمو أو التنمية الاقتصادية، بينما تأتى الأهداف غير المادية تابعة أو مكملة لها، استكمالا فقط للبناء الحضارى الحديث. أما النظام الإسلامى فيوازن بين الأهداف المادية وغير المادية ويعتبر ذلك جزءاً من العقيدة(١).

أما بالنسبة لظروف المجتمعات الإسلامية، فيمكن النظر إلى هذه الظروف من ناحيتين مختلفتين: الأولى تعنى بدرجة التقدم الاقتصادى والاجتماعى والثانية تعنى بمدى التزام المجتمع بتطبيق الشريعة الإسلامية فى كافة المجالات.وليس هناك اتفاق بين وجهة النظر الإسلامية وتلك الخاصة بالنظم الوضعية فى قياس مدى تقدم المجتمع. فإذا حدث تغير فى المجتمع، فإن النظام الرأسمالى يعتبر هذا التغير تقدما إذا كان مصحوبا بزيادة فى متوسط الدخل الحقيقى للفرد ويكون تخلفا إذا كان مصحوباً بتدهور متوسط الدخل الحقيقى، وذلك دون الاهتمام كثيراً بشكل توزيع الدخل الكلى بين الأفراد. أما النظام الاشتراكى فيعتبر هذا التغير تقدما إذا كان مصحوبا بزيادة النصيب النسبى لطبقة البروليتاريا من الدخل الكلى وانخفاض النصيب النسبى للطبقة الارستقراطية، ويعتبره تخلفا إذا حدث العكس. وعلى ذلك فإن معايير التقييم فى كلا المنهجين هى معايير

---

(١) يقول تعالى "فمن الناس من يقول ربنا آتنا فى الدنيا وماله فى الآخرة من خلاق، ومنهم من يقول ربنا آتنا في الدنيا حسنة وفى الآخرة حسنة وقنا عذاب النار، أولئك لهم نصيب مما كسبوا والله سريع الحساب" سورة البقرة: الآيات ٢٠٠ - ٢٠٢.

- د. عبد الرحمن يسرى أحمد، التنمية الاقتصادية: نقد الفكر الوضعى وبيان المفهوم الإسلامى، بدون ناشر أو تاريخ، ص ص ٢٣ - ٢٥.

مادية، فالقضية فى النظام الرأسمالى هى قضية نمو الدخل والثروة، وفى النظام الاشتراكى هى قضية توزيع الدخل والسلطة. أما النظام الإسلامى فيعتبر معايير التقييم مزيجا من المعايير المادية وغير المادية، فكل تغير يقترن بتعاليم الله سبحانه وتعالى يعد تقدما. وكل تغير يبتعد بالمجتمع عن تعاليم الله يعد تخلفا. وعلى ذلك إذا اعتبر النظام الإسلامى أن متوسط نصيب الفرد من الدخل الحقيقى وعدالة توزيع الدخول والثروات من أهم المعايير المادية لقياس درجة التقدم أو التخلف الاقتصادى والاجتماعى، فإن مدى التزام المجتمع بتطبيق الشريعة الإسلامية فى كافة المجالات يعد من أهم المعايير غير المادية التى تقيس هذه الدرجة. ووفقا للمعايير المادية فقط فإن غالبية (أو حتى جميع) المجتمعات الإسلامية المعاصرة تعد متخلفة أما بالنسبة للمعايير غير المادية - أى مدى التزام المجتمع بتطبيق الشريعة الإسلامية - فتنقسم البلدان الإسلامية المعاصرة إلى ثلاثة أقسام رئيسية[1]:

القسم الأول: ويشمل البلدان التى أعلنت التزامها بتطبيق الشريعة الإسلامية فى كافة المجالات وهى حتى الآن قليلة جدا ولكن من المتوقع أن يزداد عددها مع مرور الوقت. وهى بلدان تمر بمرحلة انتقالية بالنسبة لقضية الاقتصاد الإسلامى. ويلاحظ فى هذه البلدان أن عملية الدعوة الإسلامية نشطة ومدعمة بالإمكانيات المادية وتعمل على ترسيخ القيم الإسلامية فى نفوس أفراد المجتمع مع حثهم على ترجمتها فى شكل أعمال. كما لاتدخر الدولة جهدا فى سبيل بناء نظام الشورى وإقامة جهاز الحسبة الذى يضمن حرية الفكر والنشاط وسلامة المعاملات الاقتصادية. وفى نفس الوقت يتم إحلال التنظيمات والمؤسسات الاقتصادية الإسلامية محل تلك الوضعية المخالفة للشريعة من خلال مرحلة انتقالية محددة زمنيا.

القسم الثانى: ويشمل البلدان التى لاتطبق الشريعة الإسلامية ولكنها فى سبيلها إلى ذلك ربما خلال عشرة أو عشرين سنة وهذا القسم يضم معظم البلدان الإسلامية المعاصرة والتى من المنتظر أن يقل عددها بالتحول إلى القسم الأول مستقبلا. ويلاحظ فى هذه البلدان وجود حركة فكرية إسلامية مستنيرة تتعرض للمشاكل الاقتصادية الواقعية وتعرض حلولا إسلامية واقعية لها وهناك استجابة ملحوظة من أفراد المجتمع لهذه الحركة. وبالرغم

(١) المرجع السابق، ص ص ٢٩ - ٣٠.

من أن القوانين والتنظيمات الوضعية السائدة في هذه البلدان قد لاتسهم في نمو أو ربما تعرقل النشاط الاقتصادى الإسلامى ولكنها لم تمنع قيامه خاصة مع وجود الشخصيات الإسلامية الرائدة والإمكانيات المتاحة لِدى المسلمين المهتمين بالقيام بأنشطة اقتصادية وفقا للمنهج الإسلامى، وفى نفس الوقت لاتتعمد السلطات السياسية الاصطدام بالحركة الاقتصادية الإسلامية أو عرقلتها.

القسم الثالث: ويشمل البلدان التى لاتطبق الشريعة الإسلامية وليس هناك مؤشرات عن إمكانية تحقيق ذلك فى الوقت القريب نتيجة لارتباط هذه البلدان فكريا وسياسيا واجتماعيا بالنظم الأجنبية المستوردة التى خلفها لها الاستعمار منذ فترة طويلة وهى لاتستطيع الفكاك منها فى ظروف التبعية. ويلاحظ فى هذه البلدان أن المناخ الثقافى يسمح بقدر من الحرية الفكرية التى تمكن المهتمين بالاقتصاد الإسلامى من نشر آرائهم واجتهادات علماء البلدان الأخرى فى نفس المجال، كما قد يسمح المناخ السياسى والقانونى بقيام بعض التجارب الاقتصادية الإسلامية ولكن فى أضيق نطاق ممكن.

٢- العدالة الاجتماعية الإسلامية:

أما مانقصده بمعيار العدالة الاجتماعية الإسلامية هو الإجابة على التساؤل عما إذا كان الاستثمار فى العنصر البشرى يتم توزيعه بطريقة عادلة على كافة أفراد المجتمع الإسلامى أم لا؟ ففى الواقع العملى نجد أن الطبقات الغنية هى التى تهتم بالاستثمار فى العنصر البشرى بدرجة أكبر من الطبقات الفقيرة.ويرجع السبب فى اهتمام الطبقات الغنية بهذا النوع من الاستثمار إلى العديد من الأمور: أولا أن نتائج هذا الاستثمار ستنعكس مستقبليا فى صورة مكانة اجتماعية أعلى تحاول الطبقات الغنية المحافظة عليها، وثانيا تحاول هذه الطبقات المحافظة على مكانتها المادية فى المجتمع حيث تهتم بالدخول المستقبلية، وأخيراً فإن اهتمام هذه الطبقات ينصب على نوعيات معينة من العمل (ليس من بينها العمل اليدوى) لن تتحصل عليها إلا بمزيد من الاستثمارات البشرية. ولذا فإن الطبقات الغنية تحصل على قدر أكبر من الاستثمارات التى تقوم بها الدولة فى مضمار تنمية العنصر البشرى. وفى نفس الوقت تتوافر لهذه الطبقات الغنية الإمكانيات الذاتية للاستثمار فى أنفسها مما يمكنها من رفع مستواها الاجتماعى والإنتاجى بدرجة أكبر فأكبر. وعلى العكس من ذلك، لاتهتم الطبقات الفقيرة بالاستثمار فى العنصر البشرى

ويرجع السبب فى ذلك إلى ضعف المستوى التعليمى للآباء والأمهات من جهة وإلى اهتمام هذه الطبقات بالحصول على الدخول الفورية دون الاهتمام كثيرا بالدخول المستقبلية من جهة أخرى،حيث يفضل الكثير من الآباء قيام الأبناء بالاشتغال بأعمال يدوية بدلا من الحصول على مزيد من التعليم. ومن جهة ثالثة فإن هذه الطبقات لاتهتم كثيرا بنوعية العمل التى ترغبه، حيث لاتشكل نوعية العمل (يدوى أو غير يدوى) أى مشكلة بالنسبة لهذه الطبقات. ويترتب على ذلك كله انخفاض المستوى الاجتماعى والإنتاجى لهذه الطبقات بدرجات أكبر عما كانت عليه من ذى قبل. والمحصلة وجود فجوة وعدم عدالة اجتماعية بين الطبقتين تزداد بمرور الوقت. ولذا فإن الاستثمار فى العنصر البشرى، سعيا وراء تحقيق العدالة الاجتماعية الإسلامية، يجب أن يركز على توجيه الجزء الأكبر من الاستثمارات للطبقات الفقيرة حتى تتمكن من رفع مستواها الاجتماعى وقدرتها الإنتاجية، كما يجب على الدولة أن توفر الإعانات والحوافز المختلفة لأفراد الطبقات الفقيرة حتى يزداد استفادتها من الاستثمارات التى تقوم بها الدولة. ويكون على ذلك أحد معايير الاستثمار فى العنصر البشرى أن يستهدف هذا الاستثمار تحقيق العدالة الاجتماعية الإسلامية بالمفهوم السابق الإشارة إليه.

٣- تحليل (التكاليف - المنافع)

قد يستخدم النظام الاقتصادى الإسلامى بعض الأدوات الاقتصادية التى يستخدمها الفكر الوضعى ومنها هذه الأداة تحليل (التكاليف - المنافع) ولكن الأمر قد يستلزم تطوير هذه الأداة بحيث تلاءم الاستخدام فى حالة المجتمعات الإسلامية. وقد سبق الإشارة إلى أن تحليل (التكاليف - المنافع) يمكن أن يحقق أمرين رئيسيين: يتعلق الأول بالفاعلية الاقتصادية فى استخدام الموارد المتاحة للمجتمع وتحقيق التنمية الاقتصادية، بينما يتعلق الثانى بتحقيق الأهداف غير المادية. وإذا تم استخدام هذا التحليل فى النظام الإسلامى كأحد المعايير للاستثمار فى العنصر البشرى، فيجب إعطاء أوزان نسبية مرجحة للأهداف الإسلامية قد ترتفع (أو تنخفض) نسبيا تبعا لارتفاع (أو انخفاض) الأهمية النسبية لهذه الأهداف فى المجتمع. وفى هذه الحالة لايقتصر هذا التحليل على تقدير المنافع النقدية فقط دون هذه التى تخدم المجتمع وتحقق أهدافه المختلفة التى يتصورها الفكر الإسلامى. كما يستلزم ذلك التوسع فى طرق التقدير المختلفة التى يمكن استخدامها لتقدير المنافع

والتكاليف غير المباشرة، خاصة وأن جزءاً لايستهان به من التكاليف والمنافع من وجهة النظر الإسلامية هو جزء (غير مباشر) لايسهل قياسه بالمقاييس المتاحة والمعروضة الآن فى تحليل (التكاليف - المنافع) من وجهة النظر الوضعية.

وعموما لايجب أن ينظر إلى النتائج التى نحصل عليها من هذا التحليل والمتعلقة بقياس مدى ربحية المجالات المختلفة للاستثمار فى العنصر البشرى، على أنها المعيار الوحيد لتحديد أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى، بل يجب التعامل مع نتائج هذا التحليل على أنها عنصر واحد فقط من بين عناصر متعددة تتداخل وتتشابك فيما بينها من أجل الوصول إلي تحديد أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى التى تتلاءم مع ماينشده المجتمع الإسلامى.

والضابط الأساسى للمعايير الثلاثة السابقة يتمثل فى الالتزام الذى يضعه المنهج الإسلامى على الجماعة الإسلامية، ممثلة فى الدولة، للقيام بالجزء الأكبر من عمليات الاستثمار فى العنصر البشرى اللازم للمجتمع - وهذا أحد الفروق الأساسية بين النظام الإسلامى وبين النظام الرأسمالى. فالآيات القرآنية والأحاديث الإسلامية الشريفة وأقوال وأفعال الصحابة والأئمة السابقين تؤكد على الدور الأساسى للدولة (ولى الأمر) فى تخطيط وتوجيه الاستثمارات، خاصة الاستثمارات فى العنصر البشرى، بل تؤكد على أهمية تحمل الدولة للجزء الأكبر من الاستثمار الذى يوجه لتنمية الجانب الإنتاجى فى العنصر البشرى، بل وأيضا تعطى لولى الأمر حق الوصاية على الاستثمار الخاص المتعلق بالتنمية الذاتية للجانب الإنتاجى فى العنصر البشرى[١].

---

(١) حيث يقول تعالى "ولاتؤتوا السفهاء أموالكم التى جعل الله لكم قياما وارزقوهم فيها واكسوهم وقولوا لهم قولا معروفا" سورة النساء: الآية ٥. ويقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "من ولاه الله شيئا من أمر المسلمين فاحتجب دون حاجتهم وخلتهم وفقرهم احتجب الله دون حاجته وخلته وفقره يوم القيامة" رواه أبو داود: انظر النووى، **رياض الصالحين**، طبع على نفقة عبد الرحمن محمد، ١٣٥١ هـ، ص ٢٦٦. وينقل عن عمر بن الخطاب رضى الله عنه "أن الله استخلفنا على عباده، لنسد جوعتهم، ونستر عورتهم، ونوفر لهم حرفتهم". كما ينقل عن الإمام على بن أبى طالب كرم الله وجهه "وليكن نظرك فى عمارة الأرض أبلغ من نظرك فى استجلاب الخراج". كما ينقل عن الإمام الماوردى "أن من مسئولية الحاكم: عمارة البلدان، باعتماد مصالحها، وتهذيب سبلها ومسالكها". والأقوال الثلاثة لعمر ولعلى وللماوردى منقولة عن د. شوقى أحمد دنيا، **الإسلام والتنمية الاقتصادية**، مرجع سابق، ص ص ٢٣ - ٢٣٢.

وعلى ذلك يجب أن تساهم الحكومة الإسلامية بالدور الأكبر فى إنشاء مدارس التعليم الأولى والفنى التى تعلم الحرف والمهن البسيطة وفى إنشاء مستشفيات لعلاج الأمراض المستوطنة و الشائعة ولرعاية الأطفال وماشابه ذلك من الاستثمارات البشرية، لأن هذه تعد من الضرورات ذات الأهمية البالغة والتى قد يحجم النشاط الخاص عن القيام بها لانخفاض ربحيتها فى بعض الأحيان. أضف إلى ذلك أن هذه الخدمات تحتاج إلى عناية دقيقة وقد تصعب الرقابة عليها أو حتى تجدى فى رفع مستوى الأداء. وقيام الحكومات الإسلامية بالدور الأكبر فى هذه الاستثمارات يدخل ضمن إطار الضرورات الأساسية الشرعية التى منها المحافظة على العقل والنفس والنسل[١].

---

(١) جليلة حسن حسنين، الأسلوب الإسلامى لرفع معدلات تكوين رأس المال فى ظروف التنمية الاقتصادية، رسالة ماجستير، كلية التجارة - جامعة الإسكندرية، ١٩٨٨، ص ٢٠٥.

المبحث الثانى

أولويات تخصيص الموارد للاستثمار فى العنصر البشرى

بناء على المعايير الثلاثة السابق مناقشتها فى المبحث الأول من هذا الفصل، تنقسم أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى فى النظام الإسلامى إلى نوعين - أو إن شئنا الدقة منهجين - رئيسيين للأولويات هما:

١- المنهج العام للأولويات الإسلامية (الأولويات النهائية).

٢- منهج حسب حاجة المجتمع الإسلامى (الأولويات المرحلية).

(١) المنهج العام للأولويات الإسلامية (الأولويات النهائية):

وفقا لدالة المصلحة الاجتماعية للإمام الشاطبى ومن قبله الغزالى[١]، فإن الأنشطة الاقتصادية فى المجتمع يمكن أن تنقسم إلى ثلاثة مستويات رئيسية هى: الضروريات، الحاجيات، التكميليات. والضروريات تشمل كافة الأفعال والأشياء التى تتوقف عليها صيانة الأركان الخمسة للحياة الفردية والاجتماعية الصالحة من وجهة النظر الإسلامية، وهذه الأركان هى: الدين والنفس والعقل والنسل والمال، وصيانة هذه الأركان من أول مقاصد الشريعة. وبالتالى تشمل الضروريات كافة التصرفات التى لابد منها للحفاظ على هذه الأركان الخمسة وكذلك الأوامر والنواهى المتعلقة بهذه التصرفات. أما الحاجيات فتشمل الأفعال والأشياء التى لا تتوقف عليها صيانة تلك الأركان الخمسة ولكن تتطلبها الحاجة لأجل التوسع ورفع الحرج، أو أنها تساعد وتسهل سبل المحافظة على هذه الأركان الخمسة مثل طباعة الكتب المتعلقة ببعض الضروريات (كالدعوة فى سبيل الله) وحفظ الصحة وتشجيع التربية البدنية لتقوية الجسم (حفظ الحياة ومايتصل بها من الضروريات)، واكتساب درجة معقولة من المعرفة والتعليم ....الخ. وباختصار فإن الحاجيات تطبيق مباشر للقاعدة الفقهية الشهيرة "مالم يتم الواجب إلا به فهو واجب". أما التكميليات فتشمل الأعمال والأشياء التى لاتتحرج الحياة ولاتصعب بتركها ولكن مراعاتها يسهل

---

(١) الغزالى، المستصفى، ج١، ص ص ١٣٩ - ١٤٤. والشاطبى، الموافقات، ج٢، ص ص ٨ - ٢٥، ١٧٦ - ١٨٦، نقلا عن:

محمد المبارك، نظام الإسلام: الاقتصاد ومبادئ وقواعد عامة، دار الفكر، بيروت، ط٢، ١٣٩٤هـ - ١٩٧٤م، ص ص ٨ - ١٠.

الحياة ويحسنها ويجملها، مثل الراحة والهوايات البريئة المتصلة بالمحافظة على راحة العقل والبدن واسترداد النشاط والقوة[١].

وبالنسبة لقواعد الترجيح بين هذه المستويات الثلاثة - الضروريات والحاجيات والتكميليات - فتتمثل أولا فى ترتيب الأنشطة الاقتصادية فى المجتمع (وفقا للأهداف الإسلامية) على شكل هرمى، فى أعلى مستوى الهرم نجد الضروريات وتليها الحاجيات ثم التكميليات. وثانيا استهداف تحقيق الضروريات باستخدام الموارد المتاحة للمجتمع، فإذا تبقى جزء من هذه الموارد يوجه إلى الحاجيات ثم التكميليات على الترتيب. فالقاعدة العامة هنا: أن الأفعال والأشياء المتعلقة بفئة ذات مستوى أدنى تهمل إذا تعارضت مع أهداف فئة ذات مستوى أعلى. فلا يراعى مثلا حكم تكميلى إذا كان فى مراعاته إخلال بما هو ضرورى أو حاجى، لأن الفرع لايراعى إذا كان في مراعاته والمحافظة عليه تفريط فى الأصل. ويلاحظ أن هذه القاعدة البسيطة ممكنة التطبيق ضمن الفئة الواحدة أيضا حين تكون عناصر تلك الفئة مرتبة أى متفاوتة فى القوة، فبعضها أدنى أهمية وبعضها أعلى.

وبالنسبة لتطبيق هذه الأولويات على مجال تنمية الجانب الإنتاجى للعنصر البشرى، نستطيع أن نخلص إلي بعض الأمثلة التى تؤيد هذا المنهج العام للأولويات. ففى مجال التعليم، قد يعد الاستثمار فى التعليم الأساسى من الضروريات التى يحتاجها المجتمع الإسلامى، بينما قد يعد الاستثمار فى التعليم الثانوى من الحاجيات، والتعليم العالى من قبيل التكميليات. وفى مجال الصحة، قد يعد الإنفاق العام على البرامج الصحية المتعلقة بالأمراض الشائعة والمستوطنة من قبيل الضروريات التى تحفظ الحياة فى مجتمع ما، بينما قد يعد الإنفاق على مستشفيات عامة فى مناطق ريفية أو مستشفيات أفضل فى مناطق حضرية من قبيل الحاجيات، أما محاولة علاج بعض الأمراض النادرة والغير شائعة والتى لاتتوقف على علاجها استمرار دولاب الحياة فإنها تعد من قبيل التكميليات والتى تشمل أيضا أقصى درجات النظافة والوقاية العلاجية... الخ. ويمكن تطبيق نفس الفكرة السابقة على كافة مجالات الاستثمار فى العنصر البشرى، بحيث يحدد المجتمع المستويات الثلاثة

---

(١) محمد أنس الزرقاء، "صياغة إسلامية لجوانب من دالة المصلحة الاجتماعية، ونظرية سلوك المستهلك"، فى لقتصاد الإسلامى: بحوث مختارة من المؤتمر العالمى الأول للاقتصاد الإسلامى، المركز العالمى لأبحاث الاقتصاد الإسلامى، جامعة الملك عبد العزيز، الطبعة الأولى، ١٩٨٠م - ١٤٠٠ هـ، ص ص ١٥٦ - ١٦٦.

- الضروريات والحاجيات والتكميليات - لكل مجال من هذه المجالات، وفى داخل كل مستوى يتم تحديد الأكثر أهمية فالأقل فالأقل، ووفقا لهذا الهرم الترتيبى يتم تخصيص الموارد المتاحة للمجتمع على هذه المجالات.

هذا المنهج العام للأولويات، هو منهج إلزامى للمجتمع الإسلامى، لابد أن يمر به. ويعد ولى الأمر مسئولا عن تنفيذه، فإذا رأت الدولة أن هناك مجالات استثمارية فى العنصر البشرى تلبى حاجات وأهدافا ضرورية للمجتمع (أو حاجية مثلا) لم يتوجه إليها الاستثمار بالمعدل المطلوب، فإنه يمكنها توجيه الاستثمارات نحو هذه المجالات ويتخذ هذا التوجيه الشكلين الآتيين:

أ- التدخل مباشرة بالإنفاق على هذه المجالات - وتتحمل الجزء الأكبر كما سبق الإشارة إلى ذلك.

ب- التدخل غير المباشر عن طريق الوسائل والأدوات الاقتصادية المختلفة لحفز الأفراد على الاستثمار فى هذه المجالات، مثل منح أو منع التراخيص للاستثمارات الجديدة، أو معاملة الاستثمارات فى هذه المجالات معاملة تمييزية كمنح الإعفاءات والامتيازات الخاصة والإعفاء من الرسوم الجمركية أو بعض أنواع الضرائب وتقديم دعم لها ...الخ[١].

(٢) منهج حسب حاجة المجتمع الإسلامى (الأولويات المرحلية):

أما المنهج الثانى لأولويات الاستثمار فى الجانب الإنتاجى للعنصر البشرى فى النظام الإسلامى، فهو منهج حركى بمعنى أنه يتوقف على أهداف المجتمع (مادية وغير مادية) وظروفه (درجة التقدم الاقتصادى والاجتماعى ومدى التزام المجتمع بتطبيق الشريعة الإسلامية). وهذا المنهج يقوم على تلبية حاجات المجتمع المختلفة التى تتطلبها المرحلة التى يمر بها المجتمع الإسلامى. فإذا كان المجتمع في حالة تخلف اقتصادى واجتماعى، فلابد وأن يركز أولا على الضروريات الأساسية، وهى الضروريات اللازمة لاستمرار الحياة من جهة ولدفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية بمعدلات سريعة من جهة أخرى. أما إذا كان المجتمع فى حالة تقدم اقتصادى واجتماعى، فيمكنه تلبية حاجات

---

(١) أحمد محيى الدين أحمد حسن، "عمل شركات الاستثمار الإسلامية فى السوق العالمية"، بنك البركة الإسلامى للاستثمار، البحرين، ١٩٨٦، ص ٥٣.

هذه المرحلة عن طريق توجيه الجزء الأكبر من الاستثمارات إلى الحاجيات (حيث يكون المجتمع منطقيا قد أشبع كل الضروريات اللازمة لحفظ الحياة). وإذا تم للمجتمع الوصول إلى تمام حد الكفاية فيقوم بتلبية الحاجات الأكثر تحسينا وبالتالى يوجه جزء متزايد من الاستثمارات إلى التكميليات.

وإذا كان المجتمع الإسلامى يسعى إلي تحقيق التوازن بين أهدافه المادية وغير المادية[١]، فإن ذلك لن يكون بمعزل عن ظروف المجتمع. فالمجتمع الإسلامى الذى يسعى إلى تطبيق الشريعة الإسلامية الغراء سيكون من أول وأهم ضرورياته محاولة تطبيق الشريعة تطبيقا كاملا وإحياء القيم والدوافع الإسلامية المشتقة من العقيدة. وهذا يتطلب تركيز الاستثمار في العنصر البشرى على التعليم الأولى بقصد محو الأمية وغرس المفاهيم التربوية الأخلاقية الإسلامية. كما يستلزم الأمر إجراء تغييرات جوهرية فى برامج التعليم وأساليبه المتبعة بحيث يلتزم بتنفيذ الأهداف الإسلامية فى إطار التعليم الحديث. ومن ناحية أخرى يستلزم تطبيق الشريعة توجيه جزء من الاستثمارات فى العنصر البشرى إلى برامج التوعية التى تعمل على نشر الثقافة الإسلامية خاصة فى مجال المعاملات نظراً لجهل معظم الأفراد بقواعدها الفقهية وذلك من خلال أجهزة الإعلام المختلفة والإنفاق على الندوات التعليمية وأنشطة الدعوة الإسلامية. أما فيما يتعلق بالمجتمعات التى طبقت الشريعة الإسلامية، فيفترض أنها قامت بالاستثمار فى العنصر البشرى فى الأنشطة السابق ذكرها، وعليه فسيكون من الضرورى أن توجه اهتمامها فى هذه المرحلة إلى الإنفاق على الدعوة الإسلامية وتعليم الدين الإسلامى بالقدر الذى يحافظ على التمسك بالعقيدة الإسلامية وتطبيق الشريعة ككل بالإضافة إلى رفع الدرجة الإيمانية لدى أفراد المجتمع[٢].

ومن جهة أخرى تختلف أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى فى المجتمع الإسلامى وفقا لدرجة تقدمه الاقتصادى والاجتماعى. ففى بداية مراحل التقدم يجب التركيز على الاستثمار فى الأنشطة الضرورية للمجتمع مثل توفير حد الكفاف فى المأكل والملبس والمسكن بالإضافة إلى الرعاية الصحية ومعالجة الأمراض الشائعة والمستوطنة.

---

(١) كما سبق توضيح ذلك فى المبحث السابق من هذا الفصل.

(٢) د. عبد الرحمن يسرى أحمد، التنمية الاقتصادية: نقد الفكر الوضعى وبيان المفهوم الإسلامى، مرجع سابق، ص ص ٣٠ - ٣٤.

كما يجب التركيز على التعليم الأولى وكذلك برامج محو الأمية لكافة أفراد المجتمع حيث يلعبان دوراً أساسياً فى تعريفهم بالأركان الخمسة للحياة (الدين والنفس والنسل والعقل والمال) وكيفية صيانتها. والتركيز على التدريب الحرفى اللازم للأنشطة الضرورية للمجتمع .. إلخ. ومع تقدم المرحلة التى يعيشها المجتمع ووصوله إلى درجة أكبر من التقدم الاقتصادى والاجتماعى، يجب التركيز على الاستثمار فى الأنشطة الحاجية للمجتمع مثل توفير مستوى الكفاية فى المأكل والملبس والمسكن والإنفاق على المستشفيات العامة والمراكز الصحية الأفضل لتوفير حد الكفاية من الرعاية الصحية. كذلك يجب التركيز على الاستثمار فى التعليم الثانوى والتدريب المهنى لرفع معدلات الأداء والإنفاق على البرامج التثقيفية الإسلامية التى تؤكد الحافز على القيام بالعمل وتزيد من إنتاجية العامل ... الخ. وفى الوقت الذى يتم فيه رسم سياسات التعليم والتدريب للقوى العاملة على المستوى الكلى وفقا للاحتياجات فى الأجل القصير والطويل، يجب الإتجاه إلى تدريس العلوم المختلفة من منظور إسلامى فى إطار التعليم الحديث. وعند وصول المجتمع إلى درجة عالية من التقدم يمكنه التركيز على الاستثمار فى الأنشطة التكميلية مثل تركيز الإنفاق على التعليم العالى وتشجيع عملية البحث العلمى والتقنى عن طريق دعم الجامعات ومراكز البحث العلمى بما تحتاجه من أموال وأجهزة وأدوات. كما يمكن معالجة بعض الأمراض الخطيرة والنادرة فى ذات الوقت وتدريب العمال على الآليات التقنية الحديثة والعالية المستوى وتقديم بعض أنواع الرفاهية ووسائل الترفيه والراحة والتى تساعد على تجدد النشاط والحيوية وتزيد من معدلات الإنتاجية. ولكن يجب ألا يتجاوز المجتمع الإسلامى حدود التكميليات حتى لايفسد أفراد المجتمع وروحهم ومثابرتهم على العبادة والعمل الصالح. ١

نخلص مما سبق إلى وجود ضابطين للاستثمار فى العنصر البشرى - ضابط عام يتمثل فى اعتبار العقيدة، وضابط خاص بالاستثمار فى العنصر البشرى ويتمثل فى التزام الدولة بتحمل الجزء الأكبر من الاستثمار فى الإنسان. وفى إطار هذين الضابطين، هناك معايير للاستثمار فى العنصر البشرى فى المنهج الإسلامى، تتمثل فى: أهداف وظروف المجتمع الإسلامى، العدالة الاجتماعية الإسلامية، تحليل التكلفة - العائد. وبناء عليه

تنقسم الأولويات للاستثمار في العنصر البشرى إلى أولويات عامة تتمثل فى توجيه الاستثمار أولا إلي الضروريات ثم الحاجيات فالتكميليات على الترتيب، وأولويات حسب حاجة المجتمع وهى أولويات حركية تِتوقف على المرحلة التى يمر بها المجتمع الإسلامى. ومن الواضح أن كلا من المنهج العام للأولويات الإسلامية ومنهج حسب حاجة المجتمع سلامى يعمل فى وجود الآخر، فهما منهجان متكاملان (وليس بديلين).

المبحث الثالث

مدى انطباق الأولويات الإسلامية على الواقع المصرى

توصلت الدراسة فى المبحث السابق إلى وجود منهجين للأولويات الإسلامية للاستثمار فى العنصر البشرى: المنهج العام للأولويات الإسلامية، ومنهج حسب حاجة المجتمع الإسلامى. وهذا المبحث يناقش مدى انطباق هذه الأولويات بالنسبة للإنفاق العام على مجالى التعليم والصحة فى مصر خلال الحقبة الأخيرة.

أولا: التعليم[1]

باستقراء البيانات المتاحة عن مصر خلال الفترة الأخيرة يتضح الآتى:

جدول (٦-١)

تطور أعداد الطلاب المسجلين فى مراحل التعليم المختلفة فى مصر (ألف طالب)

السنة	مرحلة التعليم الأساسى			مرحلة التعليم الثانوى			مرحلة التعليم الجامعى	الإجمالى العام
	ابتدائى	اعدادى	جملة	فنى	عام	جملة		
٧٠ / ٧١	٣,٧٤٠	٨٥٢	٤,٥٩٢	٢٧١	٢٩٨	٥٦٩	١٥٢	٥,٣١٣
٧٤ / ٧٥	٤,٠٧٥	١,٢٠٠	٥,٢٧٥	٣٤٥	٣٤٠	٦٨٥	٢٨٠	٦,٢٤٠
٧٥ / ٧٦	٤,١٢١	١,٣٣٩	٥,٤٦٠	٣٧٤	٣٥٨	٧٣٢	٣٧٩	٦,٥٧١
٧٦ / ٧٧	٤,١٥٢	١,٤٣٦	٥,٥٨٨	٤٠٤	٣٩٣	٧٩٧	٤١١	٦,٧٩٦
٧٧ / ٧٨	٤,٢١١	١,٥١٨	٥,٧٢٩	٤٣٢	٤١٦	٨٤٨	٤٣٣	٧,٠١٠
٧٨ / ٧٩	٤,٢٨٧	١,٥٤٧	٥,٨٣٤	٤٨٥	٤٤٣	٩٢٨	٤٤١	٧,٢٣٠
٧٩ / ٨٠	٤,٤٣٥	١,٥٢٦	٥,٩٦١	٥٤٣	٤٦٨	١,٠١١	٤٥٩	٧,٤٣١
٨٠ / ٨١	٤,٥٤٨	١,٥٧٤	٦,١٢٢	٦٢١	٤٨٦	١,١٠٧	٤٩٨	٧,٧٢٧
٨١ / ٨٢	٤,٧٤٨	١,٦٥٣	٦,٤٠١	٧٠٢	٥٠٧	١,٢٠٩	٥٢٨	٨,١٣٨
٨٢ / ٨٣	٥,٠٣٧	١,٧٧٠	٦,٨٠٧	٧٣٥	٥١٨	١,٢٥٣	٥٥٩	٨,٦١٩
٨٣ / ٨٤	٥,٣٤٩	١,٨٩٤	٧,٢٤٣	٧٦٠	٥٤٢	١,٣٠٢	٥٦٨	٩,١١٣
٨٤ / ٨٥	٥,٦٨١	٢,٠٠٠	٧,٦٨١	٧٠٢	٥٦٤	١,٢٦٦	٥٦٥	٩,٥١٢
٨٥ / ٨٦	٦,٠٠٣	٢,١٣٥	٨,١٣٨	٨٧٧	٥٦٩	١,٤٤٦	٥٤٨	١٠,١٣٢
٨٦ / ٨٧	٦,٣٦٠	٢,٢٧٠	٨,٦٣٠	٩٢٥	٥٧٣	١,٤٩٨	٥٢٨	١٠,٦٥٦
٨٧ / ٨٨	٦,٦٣١	٢,٤٤٧	٩,٠٧٨	٩٠١	٥٦٥	١.٤٦٦	٥١١	١١,٠٥٥
٨٨ / ٨٩	٦,٩٥٥	٢,٣٨٣	٩,٣٣٨	٩٢٤	٥٦١	١,٤٨٥	٤٨٣	١١,٣٠٦
٨٩ / ٩٠	٦,١٥٥	٣,٤١٣	٩,٥٦٨	٩٥٠	٥٧٠	١ ٥٢٠	٤٦٩	١١,٥٥٧

المصدر: د. محمد محروس إسماعيل، اقتصاديات التعليم: مع دراسة خاصة عن التعليم المفتوح والسياسة التعليمية الجديدة، دار الجامعات المصرية، الطبعة الأولى، الاسكندرية، ١٩٩٠، ص ٦٧، جدول (٣-٦).

(١) د. محمد محروس إسماعيل، اقتصاديات التعليم: مع دراسة خاصة عن التعليم المفتوح والسياسة التعليمية الجديدة، دار الجامعات المصرية، الطبعة الأولى، الاسكندرية، ١٩٩٠، ص ص ٨٩ - ١١٦.

جدول (٦ -٢)

توزيع الطلاب المقيدين فى مراحل التعليم المختلفة فى مصر (نسبة مئوية)

السنة	التعليم الأساسى	التعليم الثانوى	التعليم الجامعى	الإجمالى العام
٧٠ / ٧١	٨٦,٤	١٠,٧	٢,٩	١٠٠
٧٤ / ٧٥	٨٤,٥	١١,٠	٤,٥	١٠٠
٧٥ / ٧٦	٨٣,١	١١,١	٥,٨	١٠٠
٧٦ / ٧٧	٨٢,٢	١١,٧	٦,١	١٠٠
٧٧ / ٧٨	٨١,٧	١٢,١	٦,٢	١٠٠
٧٨ / ٧٩	٨١,٠	١٢,٩	٦,١	١٠٠
٧٩ / ٨٠	٨٠,٢	١٣,٦	٦,٢	١٠٠
٨٠ / ٨١	٧٩,٢	١٤,٣	٦,٥	١٠٠
٨١ / ٨٢	٧٨,٧	١٤,٩	٦,٤	١٠٠
٨٢ / ٨٣	٧٩,٠	١٤,٥	٦,٥	١٠٠
٨٣ / ٨٤	٧٩,٥	١٤,٣	٦,٢	١٠٠
٨٤ / ٨٥	٨٠,٨	١٣,٣	٥,٩	١٠٠
٨٥ / ٨٦	٨٠,٣	١٤,٣	٥,٤	١٠٠
٨٦ / ٨٧	٨١,٠	١٤,١	٤,٩	١٠٠
٨٧ / ٨٨	٨٢,١	١٣,٣	٤,٦	١٠٠
٨٨ / ٨٩	٨٢,٦	١٣,١	٤,٣	١٠٠
٨٩ / ٩٠	٨٢,٨	١٣,٢	٤,٠	١٠٠

المصدر: د. محمد محروس إسماعيل، المصدر السابق، ص ٧٣، جدول (٣-٩).

جدول (٦-٣)

اعتمادات الباب الأول والثانى وتوزيعها على مراحل التعليم العام المختلفة
خلال الفترة ٨٥/٨٦ - ١٩٨٩/٨٨ (مليون جنيه)

السنة	التعليم الأساسى			الثانوى العام	الثانوى الفنى	الإجمالى العام
	الإبتدائى	الاعدادى	الإجمالى			
٨٥ / ٨٦	٤٤٥,٠	٢٣٢,١	٦٧٧,١	٧١,٢	١٤٨,٧	٨٩٧,٠
			(٧٥,٥)	(٧,٩)	(١٦,٦)	(١٠٠,٠)
٨٦ / ٨٧	٤٨٥,٧	٢٤٨,٦	٧٣٤,٣	٧٥,٢	١٦٢,٤	٩٧١,٩
			(٧٥,٦)	(٧,٧)	(١٦,٧)	(١٠٠,٠)
٨٧ / ٨٨	٦٠٨,٥	٢٩٨,٤	٩٠٦,٩	٨٧,٤	١٨٠,٩	١١٧٥,٢
			٧٧,٢	(٧,٤)	(١٥,٤)	(١٠٠,٠)
٨٨ / ٨٩	٦٩٤,٧	٣١٨,٩	١٠١٣,٦	٩٦,٢	٢٠٣,	١٣١٣,٤
			(٧٧,٢)	(٧,٣)	(١٥,٥)	(١٠٠,٠)

ملاحظات: (١) الباب الأول يشتمل على المرتبات والأجور والمكافآت.

(٢) الباب الثانى يشتمل على المخصصات الخاصة بالصيانة والإصلاح والانتقالات ونفقات السفر والوقود والمصروفات الجارية.

(٣) الباب الثالث يشتمل على الاعتمادات الخاصة بالإنشاءات والاستثمارات الرأسمالية.

(٤) الباب الرابع يشتمل على القروض والمعونات من الجهات الأجنبية.

(٥) النسب المئوية بين القوسين تبين توزيع الاعتمادات بين مراحل التعليم المختلفة.

المصدر: د. محمد محروس إسماعيل، المصدر السابق، ص ١٠٢، جدول (٤-٣).

جدول (٦-٤)

توزيع الاستثمارالرأسمالى على مراحل التعليم المختلفة (أرقام مطلقة ونسبة مئوية)

خلال الفترة ٨٥/٨٦ - ٩٠/ ١٩٩١ (ألف جنيه)

السنة	التعليم الأساسى	الثانوى العام	الثانوى الفنى	الإجمالى
١٩٨٦/٨٥	٦٢,٥٢٠	٦,١٤٥	٢٧,٢٥٧	٩٥,٩٢٢
	(٦٥,٢)	(٦,٤)	(٢٨,٤)	(١٠٠,٠)
١٩٨٧/٨٦	٦٢,٦٩٣	٦,٢٩٣	٢٨,٧٧٦	٩٧,٧٦٢
	(٦٤,١)	(٦,٤)	(٢٩,٥)	(١٠٠,٠)
١٩٨٨/٨٧	٥٨,٤٧١	٧,٤٩٧	٥٦,٦٣٠	١٢٢,٥٩٨
	(٤٧,٧)	(٦,١)	(٤٦,٢)	(١٠٠,٠)
١٩٨٩/٨٨	٧٦,٤٥٦	٨,١٠٣	٦٥,٤٣٥	١٤٩,٩٩٤
	(٥١,٠)	(٥,٤)	(٤٣,٦)	(١٠٠,٠)
١٩٩٠/٨٩	٧٧,١٧٠	٨,١٩	٦٥,٨٢٥ (١)	١٥١,١٨٥
	(٥١,٠)	(٥,٤)	(٤٣,٦)	(١٠٠,٠)
١٩٩١/٩٠	٧٠,٩٠٠	٩,٠٠٠	٧٢,٢١٦ (٢)	١٥٣,١١٦
	(٤٦,٣)	(٥,٩)	(٤٧,٨)	(١٠٠,٠)

(١) من هذا المبلغ خصص ٧٠٠,٠٠٠ لتطوير المدارس الثانوية الصناعية.

(٢) خصص لتطوير المدارس الثانوية الصناعية فى هذا العام مبلغ ٥٠٠,٠٠٠ تم زيادتها بمبلغ إضافى قدره ٣,٩٧٢,٠٠٠

المصدر: د. محمد محروس إسماعيل، المصدر السابق، ص ١٠٤، جدول (٤-٤).

(١) د. محمد محروس إسماعيل، المرجع السابق، ص ص ١٠١ - ١٠٦.

(١) بلغت جملة الاعتمادات الجارية المخصصة (الباب الأول والثانى) لمرحلة التعليم الأساسى ٦٧٧,١ مليون جنيه فى عام ١٩٨٦/٨٥، وارتفعت هذه الاعتمادات إلى ١٠١٣,٦ مليون جنيه عام ٨٨/ ١٩٨٩، بزيادة قدرها حوالى (٤٩,٧٪). كما ارتفع نصيب التعليم الأساسى من الاعتمادات الجارية من ٧٥,٥٪ عام ١٩٨٦/٨٥ إلي ٧٧,٢٪ عام ١٩٨٩/٨٨ (جدول ٦-٣). وبالرغم من هذه الزيادة، فإن هذه الاعتمادات كانت غير كافية بدليل الزيادة الكبيرة فى الكثافة داخل الفصول وانتشار ظاهرة الثلاث فترات فى الكثير من المدارس الحكومية. خاصة وأن الاستثمارات الرأسمالية الموجهة إلي مرحلة التعليم الأساسى كانت غير كافية. حيث بلغت الاستثمارات الموجهة لإنشاء مدارس جديدة والتوسع فى المدارس القائمة حوالى ٦٢,٥ مليون جنيه عام ١٩٨٦/٨٥، ثم انخفضت إلي حوالى ٥٨,٥ مليون جنيه عام ٨٧/ ١٩٨٨، ثم عادت إلى الارتفاع إلى ٧٧,٢ مليون جنيه عام ٨٩/١٩٩٠، ولكنها عادت للانخفاض من جديد إلى حوالى ٧٠,٩ مليون جنيه عام ٩٠/ ١٩٩١ (جدول ٦-٤). وقد حاولت وزارة التعليم التغلب جزئيا على هذه المشكلة بطريقة سريعة عن طريق خفض عدد سنوات الدراسة فى التعليم الأساسى من ٩ سنوات إلى ٨ سنوات. وتوفير عدد من الفصول لزيادة استيعاب الطلاب الجدد فى هذه المرحلة العمرية الهامة.

ويرى البعض[١] أن أى زيادة فى الاستثمار يجب أن توجه إلي مرحلة التعليم الأساسى وذلك لتحقيق النتائج التالية:

(أ) تقليل الكثافة الطلابية فى الفصول لتصل إلى ٤٥ تلميذ كما تقضى بذلك القرارات الوزارية.

(ب) التخلص تدريجيا من نظام الفترات الثلاثة ونظام الفترتين فى مدارس التعليم الأساسى. والعودة مرة أخرى إلى نظام اليوم الدراسى الكامل الذى كان سائدا من قبل.

(جـ) الاستيعاب الكامل لكل الأطفال فى سن السادسة (مما يقضى على الأمية بين الصغار) حيث يوضح جدول (٦-٥) أنه فى عام ١٩٨٦ بلغت نسبة الاستيعاب فى هذه المرحلة العمرية الهامة ٩٦٪ للذكور و ٧٧٪ للإناث، والأولويات الإسلامية

تتطلب أن تصل هذه النسبة إلى ١٠٠٪.

(د) الارتقاء بمستوى جودة التعليم الأساسى لأنه الأساس للعملية التعليمية. كما أن الأولويات الإسلامية تتطلب توفير الموارد الكافية لهذه المرحلة التعليمية الهامة.

جدول (٦-٥)

الطلاب المسجلون فى مراحل التعليم المختلفة فى مصر كنسبة من مجموعات العمر المختلفة

مراحل التعليم		١٩٦٥	١٩٨٦
التعليم الأساسى	الإجمالى	٧٥	٨٧
	ذكور	٩٠	٩٦
	إناث	٦٠	٧٧
التعليم الثانوى	الإجمالى	٢٦	٦٦
	ذكور	٣٧	٧٧
	إناث	١٥	٥٤
التعليم الجامعى	الإجمالى	٧	٢١

المصدر: تقرير البنك الدولى عن التنمية فى العالم، ١٩٨٩، ص ٢٨٥، جدول ٢٩.

(٢) بلغت جملة الاعتمادات الجارية المخصصة للتعليم الثانوى العام ٧١,٢ مليون جنيه عام ١٩٨٦/٨٥، وقد أخذ هذا الرقم فى التزايد حتى وصل إلى ٩٦,٢ مليون جنيه عام ٨٨/ ١٩٨٩ (جدول ٦-٣) وبالرغم من ذلك فقد تراجع نصيب هذا النوع من التعليم من ٧,٩٪ عام ١٩٨٦/٨٥ إلى ٧,٣٪ عام ١٩٨٩/٨٨. أما الاستثمارات الرأسمالية الموجهة إلى التعليم الثانوى العام (جدول ٦-٤) فقد زادت من ٦,١ مليون جنيه لعام ١٩٨٦/٨٥ إلى ٩ مليون جنيه عام ٩٠/ ١٩٩١. غير أن الأهمية النسبية لهذا الاستثمار قد انخفضت من ٦,٤٪ عام ١٩٦٨/٦٥ إلى ٥,٩٪ عام ١٩٩١/٩٠. وبالرغم من أنه يجب إعطاء التعليم الثانوى العام قدراً أكبر من الاعتمادات بهدف تقليل كثافة الفصول والتخلص من نظام الفترتين الدراستين فى المدارس الثانوية الرسمية والارتفاع بالمستوى العلمى لطلاب هذا النوع من التعليم، إلا أنه وفقا للأولويات الإسلامية

(منهج حسب حاجة المجتمع) يجب تقليل نسبة الإنفاق العام على التعليم الثانوى العام مقارنة بالتعليم الثانوى الفنى الذي تحتاجه البلاد فى هذه المرحلة من التقدم الاقتصادى، وهذا يعنى أن الأمر يتطلب المزيد من التخفيض فى الأهمية النسبية للتعليم الثانوى العام وفقا لهذه الأولويات الإسلامية، خاصة مع انخفاض نسبة الطلاب المسجلين فى هذه المرحلة التعليمية (جدول ٦-١) (جدول ٦-٢).

(٣) زادت الاستثمارات الكلية الموجهة للتعليم الثانوى الفنى زيادة كبيرة خلال الفترة محل الدراسة. حيث زادت الاستثمارات الجارية من ١٤٨,٧ مليون جنيه عام ١٩٨٦/٨٥ إلى ٢٠٣,٦ مليون جنيه عام ١٩٨٩/٨٨، بنسبة ٣٦,٩٪ (جدول ٦-٣). كما زادت الاستثمارات الرأسمالية زيادة كبيرة جدا من ٢٧,٣ مليون جنيه عام ١٩٨٦/٨٥ إلى ٧٣,٢ مليون جنيه عام ١٩٩١/٩٠، بنسبة ١٦٨,٦٪ (جدول ٦-٤). وبينما انخفضت الأهمية النسبية للاستثمارات الجارية الموجهة إلى التعليم الثانوى الفنى من ١٦,٦٪ عام ١٩٨٦/٨٥ إلى ١٥,٥٪ عام ١٩٨٩/٨٨ (جدول ٦-٣)، إلا أن الأهمية النسبية للاستثمارات الرأسمالية الموجهة للتعليم الثانوى الفنى زادت من ٢٨,٤٪ عام ١٩٨٦/٨٥ إلى ٤٧,٨ عام ١٩٩١/٩٠ (جدول ٦-٤). ويعتبر هذا التطور بالغ الأهمية ويتمشى مع الأولويات الإسلامية، خاصة مع تزايد أعداد الطلاب الملتحقين بهذا النوع من التعليم من ٢٩٨ ألف طالب عام ١٩٧١/٧٠ إلى ٩٥٠ ألف طالب عام ١٩٩٠/٨٩. بينما وصل عدد طلاب التعليم الثانوى العام إلى ٥٧٠ ألف طالب فقط فى عام ١٩٩٠/٨٩ (جدول ٦-١، جدول ٦-٢).

(٤) زادت الاستثمارات الموجهة للجامعات من حوالى ١٨٣ مليون جنيه عام ١٩٨١/٨٠ إلى ٤٦٩,١ مليون جنيه عام ١٩٨٥/٨٤ ثم إلى حوالى ٩٤٤,١ مليون جنيه عام ١٩٩٠/٨٩ (جدول ٦-٦)، أى بنسبة ١٠١,٣٪ خلال الفترة (١٩٨٥/٨٤ - ١٩٩٠/٨٩). وفى نفس الوقت تقلص عدد طلاب الجامعات من ٥٦٥ ألف طالب عام ١٩٨٥/٨٤ إلى ٤٦٩ ألف طالب عام ١٩٩٠/٨٩، بنسبة ٢٠,٥٪ (جدول ٦-١، جدول ٦-٢). وهى مرحلة التعليم الوحيدة فى مصر التى نقص فيها عدد

الطلاب بينما حدثت زيادة كبيرة فى الاستثمارات المخصصة لهذه المرحلة، وهذا التناقض يفتح المجال أمام تساؤلين رئيسيين هما:

جدول (٦-٦)

موازنة الجامعات موزعة على الأبواب المختلفة

خلال الفترة ١٩٨١/٨٠ - ٨٩/ ١٩٩٠

(ألف جنيه)

السنوات	الباب الأول	الباب الثانى	الباب الثالث	الباب الرابع	الإجمالى
١٩٨١/٨٠	٧٤٨٤٤	٣٢٧٩٥	٦٦٤٥٠	٨٨١٤	١٨٢٩٠٣
١٩٨٢/٨١	١١٤٦٤٧	٣٧٣٤١	٧٩٣٣٦	٨١٨٩	٢٣٩٥١٣
١٩٨٣/٨٢	١٧٣٤٠٣	٧١١١٧	٨٥٦٤٩	١١٩٧٣	٣٤٢١٤٢
١٩٨٤/٨٣	٢٠٣٨٩٣	١٠٩١٦٧	٩٠٠٩٠	٢٠٠٩٩	٤٢٣٢٤٩
١٩٨٥/٨٤	٢٦٦٠٤٦	٩٧٦١٤	٩٢٥٧١	١٢٨٩٠	٤٦٩١٢١
١٩٨٦/٨٥	٣١٧٥٤٠	١٠٦٧٨٠	١٠٥٨٣٦	١٣١٠١	٥٤٣٢٥٧
١٩٨٧/٨٦	٣٤٠٣٤٦	١٠٠١٤٨	١١٠٧٢٠	١٧٤٠٩	٥٦٦٦٢٣
١٩٨٨/٨٧	٣٨٦٥٦٦	١٠٩٤٠٩	١٥١٩٢٩	٢١٧٩٢	٦٦٩٦٩٦
١٩٨٩/٨٨	٥٠٢٠٣٩	١٢١٩٥٨	١٥٦٢٩٢	٣٢٣٨٢	٨١٢٦٧١
١٩٩٠/٨٩	٥٦٣٠١٧	١٤٤٠٣١	٢٠٨٦١٧	٢٨٤٣٢	٩٤٤٠٩٧

ملاحظة: للتعرف على أبواب الميزانية راجع الملاحظات الواردة أسفل جدول (٦-٣).

المصدر: د. محمد محروس إسماعيل، مصدر سابق، ص ١٠٨، جدول (٤-٥).

جدول (٦-٧)

موازنة التعليم فى مصر موزعة على مرحلتى التعليم العام والجامعى

(مليون جنيه ونسب مئوية)

السنوات	التعليم العام	التعليم الجامعى	الإجمالى
١٩٨٦/٨٥	٩٩٢,٩	٥٤٣,٣	١٥٣٦,٢
	(٦٤,٦)	(٣٥,٤)	(١٠٠,٠)
١٩٨٧/٨٦	١٠٦٩,٧	٥٦٦,٦	١٦٣٦,٣
	(٦٥,٤)	(٣٤,٦)	(١٠٠,٠)
١٩٨٨/٨٧	١٢٩٧,٨	٦٦٩,٧	١٩٦٧,٥
	(٦٦,٠)	(٣٤,٠)	(١٠٠,٠
١٩٨٩/٨٨	١٤٦٣,٤	٨١٢,٧	٢٢٧٦,١
	(٦٤,٣)	(٣٥,٧)	(١٠٠,٠)

المصدر: د. محمد محروس إسماعيل، المصدر السابق، ص ١١١، جدول (٤-٦).

أ- ما الأهمية النسبية للموارد المخصصة للجامعات مقارنة بمراحل التعليم قبل الجامعى؟ ومامدى مسايرة ذلك لظروف مصر الاقتصادية؟

ب- هل يتمشى توزيع الموارد بين مراحل التعليم المختلفة مع الأولويات الإسلامية؟

بالنسبة للتساؤل الأول، فإن الجامعات تستأثر بحوالى ٣٥٪ من موازنة التعليم فى مصر بينما يحصل التعليم الأساسى والثانوى على حوالى ٦٥٪ (جدول ٦-٧). وبالتالى يمكن القول بعدم وجود عدالة فى توزيع الموارد على المراحل التعليمية المختلفة، وعدم تمشى ذلك مع الأولويات الإسلامية وذلك للاعتبارات الآتية:

(أ) بلغ عدد طلاب التعليم العام فى عام ١٩٩٠/٨٩ حوالى ١١ مليون طالب (٩,٥٦٨ ألف طالب فى مرحلة التعليم الأساسى و ١,٥٢٠ ألف طالب فى مرحلة التعليم الثانوى) وهم يمثلون ٩٦٪ من إجمالى عدد الطلاب المسجلين فى مراحل التعليم المختلفة (جدول ٦-١، جدول ٦-٢)، يحصلون على حوالى ٦٥٪ من الموازنة الخاصة بالتعليم (جدول ٦-٧). بينما بلغ عدد طلاب التعليم الجامعى ٤٦٩ ألف طالب عام ١٩٩٠/٨٩ (٤٪ من إجمالى عدد الطلاب) ولكنهم يحصلون على ٣٥٪ من إجمالى الموارد العامة المخصصة للتعليم. وهذا يعنى وجود إفراط فى الإنفاق العام على الجامعات مقارنة بالتقتير فى الإنفاق العام على التعليم قبل الجامعى.

(ب) يتم هذا التوزيع غير الأمثل للموارد بين المراحل التعليمية المختلفة، بالرغم من أنه أكثر فائدة ويعد أكثر أولوية فى المنهج الإسلامى أن يزداد الاهتمام بالتعليم قبل الجامعى خاصة التعليم الأساسى والفنى حيث تزداد فيه بشكل كبير المنافع الاجتماعية، بينما تقل هذه المنافع كثيراً فى التعليم الجامعى (راجع الفصل الرابع). وحيث إن الدولة هى التى تقوم بالإنفاق على التعليم فيجب أن تراعى توزيع الموارد الاقتصادية بالشكل الذى يتمشى مع الأولويات الإسلامية ويحقق للمجتمع أكبر فائدة ممكنة.

(جـ) لكى يحقق التعليم الجامعى الهدف المرجو منه - أى تخريج الخبراء والمتخصصين فى المجالات المختلفة - يجب أن يكون المستوى العلمى لطلاب الجامعة جيداً فى مرحلة التعليم العام الثانوى. وهذا لن يتحقق فى المدارس الرسمية فى مصر الآن مع وجود الكثافة العالية للطلاب فى الفصول، وتعدد الفترات الدراسية فى المدرسة الواحدة،

وانخفاض المستوى العلمى للمعلمين. وللتغلب على هذه الصعوبات يجب توجيه جزء أكبر من الاستثمارات للتعليم الثانوى من أجل تحسين نوعية التعليم وليس التوسع فيه.

(د) بالرغم من أن الجامعات تحصل على حوالى ٣٥٪ من الموارد المخصصة للتعليم ككل، إلا أنها تخرج قوى عاملة لايحتاج إليها سوق العمل المصرى، حيث ترتب على ذلك وجود أعداد هائلة من العاطلين عن العمل. فيقدر الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء أن معدل البطالة بين خريجى الكليات كان على النحو التالى عام ١٩٨٦: طب وتمريض ٢٥,٥٪، زراعة ٢١,٧٪، تجارة واقتصاد ٢٢,٥٪، هندسة وفنون ١٥,٩٪، علوم ٣٤,٣٪[١]. وإذا أضفنا إلى ذلك اشتغال البعض من الخريجين فى أعمال لاتناسب مؤهلاتهم العالية. فإن هذا يعنى أننا ننفق على أفراد ولانستفيد بما تعلموه (تبديد فى الموارد)، وفى نفس الوقت نحرم الكثير من الأطفال من التعلم أصلا لعدم استيعابهم فى مرحلة التعليم الأساسى، وإذا تم "حشرهم" فى مدارس ابتدائية وإعدادية مزدحمة، فإنهم لايتعلمون إلا القليل. وكما أشارت الرسالة فى الفصل الرابع، فإن التعليم الأساسى يحقق أكبر عائد اجتماعى ممكن مقارنة بالتعليم العالى، كذلك فإن إنتاجية العامل المتعلم أعلى وبكثير جداً من إنتاجية العامل الأمى . وهناك الكثير من الفوائد الأخرى التى يمكن أن يجنيها المجتمع لو ركز على التعليم الأساسى وفقا للأولويات والاستراتيجيات الإسلامية لتنمية العنصر البشرى.

وبالنسبة للتساؤل الثانى المتعلق بتمشى نمط توزيع الموارد بين مراحل التعليم المختلفة مع الأولويات الإسلامية، فقد اتضح أن هذا النمط لايتناسب مع الأولويات العامة الإسلامية ولامع أولويات حسب حاجة المجتمع (كما سبق الإشارة إلى ذلك أعلاه). وهذا يتطلب أن يتم تدريجيا إعادة توزيع الموارد المخصصة للتعليم بحيث تتناسب مع المنهج والأولويات الإسلامية لتخصيص الموارد للاستثمار فى العنصر البشرى. فيتم أولا توجيه الموارد للتعليم الأساسى وبرامج محو الأمية بحيث يأخذ كل منهما حقه كاملا. ثم يتم تركيز الموارد الاستثمارية الأخرى المتاحة على التعليم الثانوى خاصة الفنى منه والذى

---

(١) د. عوض مختار هلودة، الموارد البشرية والبطالة، ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمى السنوى الرابع عشر للاقتصاديين المصريين، القاهرة ٢٣- ٢٥ نوفمبر ١٩٨٩، ص ٨، جدول ٨.

تحتاجه بشدة المرحلة الاقتصادية التى يمر بها المجتمع المصرى الآن. فى نفس الوقت الذى يجب أن يتم فيه ترشيد الإنفاق العام المتعلق بالجامعات، بحيث لايتم التوسع فى إقامة جامعات أو كليات جديدة، وإنما يتم دمج الكليات والأقسام المتشابهة وربط الجامعات بالصناعات والأنشطة الاقتصادية المختلفة بالدرجة التى تشجع الجامعات على زيادة مواردها الذاتية عن طريق التوسع فى خدمة المجتمع (مقابل أجر) كما هو الحال فى الدول الصناعية المتقدمة.

ثانيا: الصحة

بالرغم من استقرار نسبة الإنفاق العام على الصحة إلى إجمالى مصروفات الحكومة المركزية خلال فترة الثمانينات حيث تراوحت هذه النسبة بين ٢,٤٪ - ٢,٥٪ (عدا سنة ١٩٨٣ التى وصلت النسبة فيها إلى ٢,٨٪ ثم عادت إلي مستواها السابق)[1]، فإننا نلاحظ من الجدول (٦-٨) أن الإنفاق العام على الصحة كنسبة من الناتج القومى

جدول (٦-٨)

حجم الإنفاق العام على قطاع الصحة كنسبة من الناتج القومى الإجمالى فى مصر

السنة	٨٠ - ١٩٨٢	٨٣ - ١٩٨٥	٨٦ - ١٩٨٧
الإنفاق العام على الصحة (نسبة من الناتج القومى الإجمالى)	١,٤	١,٣	١,١

Source: World Health Organization, *World Health Statistics (Annual)*, W. H. O., Geneve,1992.

الإجمالى قد تناقص خلال فترة الثمانينات من ١,٤٪ في الفترة ١٩٨٠ - ١٩٨٢ إلى ١,٣٪ فى الفترة ٨٣ - ١٩٨٥ ثم إلى ١,١٪ فى الفترة ١٩٨٦ - ١٩٨٧. مثل هذا التناقص، بالإضافة إلى الزيادة السريعة فى عدد سكان مصر (بمعدل حوالى مليون نسمة سنويا) أدى إلى تناقص متوسط نصيب الفرد من الإنفاق العام على الصحة خلال نفس الفترة من ٩ دولار أمريكى فى الفترة ١٩٨٠ - ١٩٨٢ إلى ٨ دولار أمريكى خلال الفترة ٨٣ - ١٩٨٥ ثم إلى ٧ دولار أمريكى خلال الفترة ١٩٨٦ - ١٩٨٧[2].

(١) البنك الدولى للإنشاء والتعمير، تقرير عن التنمية فى العالم أعوام ١٩٨٤، ١٩٨٥، ١٩٨٦، ١٩٨٧، ١٩٨٨، ١٩٨٩، ١٩٩٠، ١٩٩١.

(2) World Health Organization, *World Health Statistics (Annual)*, W. H. O., Geneve,1992.

وفيما يتعلق بإجمالى الاستخدامات الاستثمارية الموجهة لوزارة الصحة فى الخطط الخمسية المختلفة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية(١)، فقد خصصت الخطة الخمسية الثانية (١٩٨٨/٨٧ - ١٩٩٢/٩١) مبلغ قدره ٦٥١,٨٥٠ مليون جنيه لوزارة الصحة أى مايعادل ٢,٣٤٪ من إجمالى الإنفاق العام فى الخطة. وتشير هذه النسبة إلى اتجاه الدولة للمحافظة على استقرار نسبة الإنفاق العام على الصحة إلى إجمالى الإنفاق العام والتى سادت خلال فترة الثمانينات. بينما تظهر الخطة الخمسية الثالثة (١٩٩٣/٩٢ - ١٩٩٧/٩٦) اتجاهاً جديدا لدى الحكومة مؤداه رفع هذه النسبة، حيث تم تخصيص مبلغ ١٤٠٠ مليون جنيه لوزارة الصحة وهو مايعادل ٤,٢٢٪ من إجمالى الإنفاق العام فى الخطة - الأمر الذى يتمشى مع الضوابط الإسلامية التى تطالب الحكومات بدور متزايد فى هذه المجالات. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الزيادة النقدية فى الإنفاق العام على الصحة والتى مقدارها ٧٤٨,١٥ مليون جنيه بنسبة زيادة تعادل ١١٤,٨٪ عن الخطة الخمسية الثانية إذا ما أخذنا فى الاعتبار الزيادات المتتالية فى الأسعار ستتمثل فى زيادة حقيقية لاتعدى نسبة ٤٣,٨٪(٢).

وتتمثل الجهات الأساسية المستفيدة من الإنفاق العام لقطاع الصحة فى الجهاز الإدارى (الذي يشمل الديوان العام والمستشفيات الحكومية المركزية) والهيئات الخدمية

---

(١) نظراً لعدم توافر بيانات عن حجم الإنفاق الفعلى لوزارة الصحة وتوزيعاته المختلفة، وكذلك لأن خطط التنمية التى تضعها الدولة تعد مؤشراً جيداً على الاتجاهات العامة للدولة. فقد اضطر الباحث إلى الاعتماد على كل من الخطة الخمسية الثانية والثالثة للوصول إلى أولويات الدولة بالنسبة لتخصيص الموارد المالية على قطاع الصحة بجهاته المختلفة.

- وزارة التخطيط والتعاون الدولى، الخطة الخمسية الثانية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٨٨/٨٧ - ١٩٩٢/٩١) وخطة عامها الأول (١٩٨٨/٨٧)، الجزء الثالث: المشروعات والبيانات التفصيلية، مايو ١٩٨٧.
- وزارة التخطيط، الخطة الخمسية الثالثة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٩٣/٩٢ - ١٩٩٧/٩٦) وخطة عامها الأول (١٩٩٣/٩٢)، المجلد الثالث: المشروعات والبيانات التفصيلية ، إبريل ١٩٩٢.

(٢) تم استخدام الرقم القياسى للأسعار للخدمات الطبية وقدره ١٧١٪ على اعتبار أن سنة الأساس (١٩٨٧/٨٦) وأن سنة المقارنة هى (١٩٩١/٩٠).

انظر: الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائى السنوى ١٩٩١، يونيو ١٩٩١.

والاقتصادية التى تتضمن الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية والهيئة العامة للتأمين الصحى والهيئة المصرية العامة للمستحضرات الحيوية واللقاحات والهيئة القومية للرقابة والبحوث الدوائية وهيئة القطاع العام للدواء وشركات الأدوية المختلفة بالإضافة إلى المؤسسات العلاجية المختلفة. والجدول (٦-٩) يبين أن النسبة الكبري من الإنفاق العام على الصحة فى الخطة الخمسية الثانية قد تم توجيهها إلى الجهاز الإدارى (متضمنا المستشفيات الحكومية المركزية) حيث خصص له مبلغ ٣٧٦,٧٤٠ مليون جنيه أي مايعادل

جدول (٦-٩)

إجمالى ونسب الاستخدامات الاستثمارية المخصصة لوزارة الصحة فى

الخطة الخمسية الثانية (١٩٨٨/٨٧ - ١٩٩٢/٩١)

بالألف جنيه

الجهات المختلفة	الخطة الخمسية ٨٧/٨٨-٩١/١٩٩٢		السنة الأولى ١٩٨٨/٨٧	
١- الجهاز الإدارى (الديوان العام والمستشفيات الحكومية المركزية).	٣٧٦٧٤٠	(٥٧,٨)	٦٦٧٢٨	(٤٦,٥)
٢- الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية.	١١٩٥٠	(١,٨)	٥٤٠٠	(٣,٧)
٣- الهيئة العامة للتأمين الصحى.	٦١٠٠٠	(٩,٣)	٩٥٠٠	(٦,٦)
٤- الهيئة المصرية العامة للمستحضرات الحيوية واللقاحات.	٨٢٧٥	(١,٣)	٣٣٤٥	(٢,٣)
٥- الهيئة القومية للرقابة والبحوث الدوائية.	٢٤٠٠	(٠,٤)	١٠٠٠	(٠,٧)
٦- المؤسسة العلاجية لمحافظة القاهرة.	٦٥٢٩٥	(١٠)	٣١٥١٥	(٢٢)
٧- المؤسسة العلاجية لمحافظة الاسكندرية.	٦٢٥٠	(١)	١٨٤٥	(١,٣)
٨- هيئة القطاع العام للدواء.	١٨٣٠	(٠,٣)	٨٧٠	(٠,٦)
٩- شركات الأدوية المختلفة.	١١٨١١٠	(١٨,١)	٢٣٣٧٠	(١٦,٣)
إجمالى وزارة الصحة	٦٥١٨٥٠	(١٠٠)	١٤٣٥٧٣	(١٠٠)

المصدر: وزارة التخطيط والتعاون الدولى، الخطة الخمسية الثانية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٨٨/٨٧ - ١٩٩٢/٩١) وخطة عامها الأول (١٩٨٨/٨٧)، الجزء الثالث: المشروعات والبيانات التفصيلية، مايو ١٩٨٧.

٥٧,٨٪ من إجمالى المخصصات العامة لوزارة الصحة، هذا بالرغم من الانتقادات الشديدة التى توجه إلي المستشفيات الحكومية المركزية بسبب ماتعانيه من مشاكل متعددة أهمها انخفاض الكفاءة الإنتاجية وتفشى التسيب والإسراف - الأمر الذى لايتمشى مع الأولويات الإسلامية لتخصيص الموارد. بينما خصص للهيئات الاقتصادية المختلفة مبلغ

أو السياسات غير جائز شرعا ويعتبر تبديد لأموال المسلمين. لمزيد من التفاصيل انظر:
د. عبد الرحمن يسرى أحمد، دراسات فى علم الاقتصاد الإسلامى، مرجع سابق، ص ص ١٦٧ - ١٧٤.

وقدره ٢٠٠,١٦ مليون جنيه أى مايعادل حوالى ٣١٪ من إجمالى المخصصات العامة لوزارة الصحة. فى نفس الوقت نجد أن الهيئة العامة للتأمين الصحى، والتى يفترض فيها أن تلعب الدور الأكبر فى مجال الصحة من وجهة النظر الإسلامية لم تحصل إلا على ٦١ مليون جنيه أى ما يعادل حوالي ٩,٣٪ من إجمالى المخصصات العامة للصحة. وهو مالايتمشى مع الأولويات الإسلامية التى تطالب بدور أكبر لهذه الهيئة. وبالمثل نجد أن الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية، والتى يفترض فيها أن تلعب دوراً هاماً فى مجال تعليم وتدريب الأطباء والمرضات والفنيين الصحيين والقيام بالبحوث الطبية، لم يخصص لها فى الخطة إلا مبلغ قدره ١١,٩٥ مليون جنيه لفترة الخمس سنوات كاملة - أى ما لايتعدى ١,٨٪ من إجمالى المخصصات العامة للصحة. ويرجع السبب فى ذلك جزئيا إلى أن هذه المستشفيات يخصص لها أيضا مبالغ نقدية من قبل وزارة التعليم. ويمكن القول مما سبق أن نمط تخصيص الموارد المالية العامة على الجهات الصحية المختلفة لايتمشى مع الأولويات الإسلامية، فالجزء الأكبر من المخصصات العامة للصحة يتم توجيهها إلي المستشفيات المركزية بدلا من التركيز على الخدمات الوقائية والمحلية والتى تعد أكثر جدوى فى الحد من الأمراض والوفيات. وبناء عليه فلو أعيد تخصيص المبالغ الموجهه لهذه المستشفيات بحيث توجه إلى التأمين الصحى والمستويات الأدنى من جهات الرعاية الصحية لأمكن الوقاية من الأمراض بدرجة كبيرة أو على الأقل علاجها فى وقت أسبق وبتكاليف أقل.

والتساؤل الذى يثار الآن: هل حدث تقدم فى مستوى صحة المجتمع المصرى فى ظل هذا النمط لتخصيص الموارد أم لا؟ وتظهر الإجابة على هذا التساؤل من خلال مقارنة المؤشرات الصحية المختلفة (التى تم التعرض لها فى الفصل الرابع) على مدى فترات زمنية مختلفة. فقد ارتفعت توقعات الحياة بالنسبة للذكور من (٥٦,٨) عام فى سنة ١٩٨٠ إلى (٦١,٨) عام فى سنة ١٩٩٠، كما ارتفعت هذه التوقعات بالنسبة للإناث من (٥٩,٥) عام فى سنة ١٩٨٠ إلى (٦٤,٥) عام فى سنة ١٩٩٠[1]. كما انخفضت معدلات وفيات الأطفال لكل ألف من المواليد الأحياء من (١٤٥) طفل فى عام ١٩٦٥ إلى (٦٨) طفل فى عام ١٩٨٩ أى بنسبة ٥٣٪. فى الوقت الذي زاد فيه نصيب الفرد

(1) United Nations, *Compendium of Social Statistics and Indicators*, U. N., U. S. A., 1988.

من الإمداد اليومى للسعرات الحرارية خلال نفس الفترة من (٢٣٣٦) إلى (٣٢١٣) سعر حرارى بنسبة ٣٧٪[١]. كذلك انخفض عدد الأفراد المعاقين لكل ١٠٠ ألف نسمة بالنسبة للذكور من (٣٠٨٣,٤) فرد عام ١٩٧٦ إلى (١٨٣٩,٨) فرد عام ١٩٨١ بنسبة ٤٠٪، وبالنسبة للإناث من (٢٩٦١,٩) فرد عام ١٩٧٦ إلى (١١٧٢,٥) فرد عام ١٩٨١ بنسبة ٦٠٪، ويرجع السبب فى ذلك إلى قيام حملات توعية قومية بهدف رفع مستوى الوعى الصحى لدى الأفراد مما يساعد على مقاومة وكذا علاج الأمراض الشائعة المسببة للعجز مبكرا[٢]. فى نفس الوقت اتجه معدل الوفيات العام إلى الانخفاض بصفة عامة فقد انخفض بنسبة ٤٣,٢٪ حيث كان المعدل (١٩) لكل ألف نسمة عام ١٩٥٠ وأصبح المعدل (١٠,٨) عام ١٩٨٠، ويرجع السبب فى ذلك إلى تحسن طرق علاج الأمراض المعدية والطفيلية وأمراض الحساسية وأمراض الجهاز الهضمى وأمراض الطفولة. غير أن هناك أسبابا أخرى تحد من انخفاض هذا المعدل بدرجة أكبر وتتمثل فى الأورام والحوادث وأمراض جهاز الدورة الدموية وأمراض الجهاز التنفسى والأمراض النفسية[٣]. وعلى ذلك فوفقا للأولويات الإسلامية ينبغى على الدولة أن تعيد ترتيب أولوياتها فى القطاع الصحى وتزيد من اهتمامها بالمشكلات القومية التى تتمثل فى الأورام وأمراض القلب والحوادث. وإذا كان القطاع الصحى لم يوجه بعد الرعاية اللازمة نحو الفئات الحساسة (الحوامل والمرضعات والأطفال)، ولم يركز بدرجة كافية على محاربة بعض الأمراض التى زاد انتشارها مثل التيتانوس والالتهاب الكبدى الوبائى، ولمّا ينته بعد من القضاء على مشاكل البلهارسيا والدرن والحمى الروماتزمية وشلل الأطفال، فوفقا للمنهج الإسلامى للأولويات الاستثمارية ينبغى على الدولة أن توجه جزءاً متزايداً من استثماراتها الصحية لهذه المجالات. وهذا ما حدا بمنظمة الصحة العالمية إلى القول بأن المجتمع المصرى قد دخل فعلا فى أنماط أمراض البلادالمتقدمة فى الوقت الذى لم يتخلص فيه بعد من الأمراض المعدية والسارية وهو النمط السائد فى العالم المتخلف[٤].

---

(١) البنك الدولى للإنشاء والتعمير، تقرير عن التنمية فى العالم عام ١٩٩١، جدول (١٢).

(2) United Nations, *Op.Cit.*

(٣) د. محمد محمد الجوادى، الصحة والطب والعلاج في مصر، مطبوعات جامعة الزقازيق، الزقازيق، ١٩٨٧، ص١٩.

(٤) المرجع السابق، ص ١٩.

وفى مجال التطور الحادث فى حجم ونوعية الخدمات الصحية المقدمة، والتى تمثل الطريق لتحقيق التنمية الصحية، فقد حدث زيادة فى إجمالى عدد الأسرة بالخدمات العلاجية فى مصر بنسبة ١٤,٣٪ من (٩٤٣٥٤) سريراً عام ١٩٨٦ إلى (١٠٧٨٨٠) سريراً عام ١٩٩٠. ويبين الجدول (٦-١٠) أن نسبة ٤٠٪ من هذه الزيادة قد تم توفيرها عن طريق القطاعين العام والخاص، بينما لم توفر وزارة الصحة والوحدات الحكومية الأخرى خلال تلك الفترة غير ٦٠٪ من هذه الزيادة. ويمكن رفع معدل إشغال الأسرة فى المستشفيات التابعة لوزارة الصحة عن طريق رفع كفاءة العمل بالعيادات الخارجية وخفض متوسط الإقامة والإشغال للمريض والذى يبلغ حاليا ٦,٥ يوما - علما بأن المتوسط الأمثل أربعة أيام - ممايعنى إمكانية زيادة الطاقة الأسرية الحالية دون الحاجة إلى بناء مستشفيات جديدة (وهو الاتجاه السائد فى وزارة الصحة)، وبالتالى تحرير قدر لايستهان به من الموارد المالية العامة وتوجيهها لمعالجة المشكلات الصحية القومية[1]. وإذا أضفنا إلى ذلك المبالغ الموجهة إلى برامج تنظيم (أو بمعنى أدق تحديد) النسل والتى تتعارض مع الشريعة الإسلامية[2]، فيمكن القضاء تماما على هذه المشكلات الصحية القومية - وهو مايتفق تماما مع الأولويات الإسلامية التى تعتبر القضاء على الأمراض المستوطنة والسارية من ضروريات الحياة

جدول (٦-١٠)

إجمالى عدد الأسرة بالخدمات العلاجية فى مصر (الوحدة : العدد)

البيـان	١٩٥٢	١٩٨٥	١٩٨٦	١٩٨٧	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٩٠	نسبة التغير بين عامى ٨٦، ١٩٩٠
أسرة وزارة الصحة	٢٥٧١٠	٥٨٩٦١	٥٩٩١٢	٦٢٥٢٧	٦٣٦٧٦	٦٤٦٥٥	٦٤٥٩٢	٧,٨
أسرة الوحدات الحكومية	٤٠٧٦	١٧٩٥١	١٨٥٨٠	١٩٦٣٢	٢٠٣٥٦	٢٠٣٥١	٢١٩٨٠	١٨,٣
أسرة القطاعين العام والخاص	٥٩٦٨	١٥٧٨٨	١٥٨٦٢	١٦١٨٥	١٦٣٧٤	١٦٨٥٩	٢١٣٠٨	٣٤,٣
الجملة	٣٥٧٤٤	٩٢٧٠٠	٩٤٣٥٤	٩٨٣٤٤	١٠٠٤٠٦	١٠١٨٦٥	١٠٧٨٨٠	١٤,٣

المصدر: الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائى السنوى ١٩٩١، يونيو ١٩٩١، ص ١٣٦، جدول (٥-١).

(١) المرجع السابق، ص ٢٤.

(٢) قام د. عبد الرحمن يسرى بتحليل وتبيان موقف الإسلام من تكاثر الأعداد البشرية وانتهى إلى أن إباحة تحديد النسل يمكن أن يكون على مستوى الأفراد فقط ولأسباب معينة وبضمانات معينة ولكنه لن يكون على مستوى المجتمع ككل. ومن ثم فإن أية برامج أو خطط أو سياسات لتحديد النسل تضعها أية حكومة إسلامية وتروج لها بين الناس تمثل مخالفة صريحة للشريعة الإسلامية، والإنفاق العام على مثل هذه البرامج أو الخطط

فى المجتمع المصرى فى هذه المرحلة. من ناحية أخرى يبين لنا جدول (٦-١١) أن إجمالى عدد الوحدات العلاجية الحكومية التى تخدم المدن قد زادت خلال الفترة ٨٦ - ١٩٩٠) بنسبة (١٣,٧) وصاحبها زيادة فى عدد الأسرة بنسبة (٨,٦٪)، بينما زاد عدد هذه الوحـــدات العلاجيـــة فى الريف خلال نفس الفترة بنسبـــة (٣٪) فقط وصاحبهـــا

جدول (٦-١١)

إجمالى عدد الوحدات العلاجية الحكومية التى تقوم بالخدمة فى المدن والريف

البيـــان	الوحدة	١٩٨٥	١٩٨٦	١٩٨٧	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٩٠	نسبة التغير بين عامى ٨٦، ١٩٩٠
فى المدن	العدد	٣١٤٦	٣٢٤٢	٣٤٣٥	٣٦٢٦	٣٦٧٤	٣٦٨٦	١٣,٧
	عدد الأسرة	٥١٨٠١	٥٢٧٤٩	٥٥٢٣٠	٥٦٢٥٣	٥٧٦٠٧	٥٧٢٦٦	٨,٦
فى الريف	العدد	٢٥٩٦	٢٦٠٧	٢٧٤٠	٢٦٥٠	٢٦٦٢	٢٦٨٤	٣
	عدد الأسرة	٨٩٨٧	٨٨٩٠	٩٠٥٩	٩٠٧٠	٩٠٩٠	٩١٩٨	٣,٥
الجملة	العدد	٥٧٤٢	٥٨٤٩	٦١٧٥	٦٢٧٦	٦٣٣٦	٦٣٧٠	٨,٩
	عدد الأسرة	٦٠٧٨٨	٦١٦٣٩	٦٤٣٢٥	٦٥٣٢٣	٦٦٦٩٧	٦٦٤٦٤	٧,٨

المصدر: الجهاز المركزى للتعبئة والإحصاء، المصدر السابق، ص ص ١٣٨ - ١٤٠، بيانات محسوبة من جدول (٥-٢).

زيادة فى عدد الأسرة بنسبة (٣,٥٪). وهذا يعنى أن القطاع الصحى الحكومى يقوم بإنشاء وتجهيز الوحدات الصحية الحكومية دون أن يأخذ فى الاعتبار المؤشرات الجغرافية والاحتياجات الفعلية لهذه الوحدات. ويمكن القول بأنه لو تم توجيه استثمارات أكبر للوحدات الريفية والعمل على رفع كفاءتها، فإن ذلك سيعطى مردودا إيجابيا أكبر بالنسبة لتحسن الصحة فى مصر عامة والريف خاصة، كما سيحد من الضغوط المتزايدة على الوحدات الصحية فى المدن من قبل الريفيين. ونفس المناقشة السابقة تنطبق على نظام التأمين الصحى الذي كان يهدف عند إنشائه عام ١٩٦٤ أن يظلل كل المصريين، ولكنه وحتى عام ١٩٨٧ لم يتعد عدد المستفيدين منه غير ٧٪ من مجموع المواطنين (أى حوالى ٣,٥ مليون نسمة) بينما لم يتعد المبلغ المخصص له فى الخطة الخمسية الثانية ٦١ مليون جنيه زيدت إلى حوالى ١٨٥,٦ مليون جنيه فى الخطة الخمسية الثالثة ولكنها لاتزال غير

كافية من ناحية. ومن ناحية أخرى لازال النظام يعانى من مشاكل مختلفة تؤثر على درجة كفاءة الأداء فيه. وبالتالى يجب على الدولة أن تزيد من الاهتمام بهذا النظام وتضعه فى مقدمة أولوياتها وتوليه عناية فائقة سواء من ناحية زيادة المخصصات الموجهة له أو من ناحية تحسين نوعية الخدمة المقدمة، نظراً للأهمية القصوى التى توليها الأولويات الإسلامية لهذا النظام والدور الذى يلعبه فى المجتمع.

وفيما يتعلق بفكرة العلاج بالخارج، فقد اتبعت الدولة منذ السبعينات مبدأ إتاحة الفرصة للمواطنين للعلاج بالخارج، حيث ارتفعت أعداد المسافرين للخارج من أجل العلاج من ٢٤٠ مريض عام ١٩٧٤ إلى ٤٧٣ مريض عام ١٩٩٠ بالإضافة إلى ٣٠٦ مرافق. وتجدر الإشارة هنا إلى حقيقة هامة تتمثل فى التناقض الذى تقع فيه سياسات الحكومة بالنسبة لتخصيص الموارد المالية على الصحة، فبينما تخصص الدولة لوزارة الصحة فى خطتها الثالثة مبلغا يقل عن خمسة جنيهات للفرد فى العام (فى المتوسط)، فإنها تنفق على عدد محدود من الأفراد مبلغ ٢٦,١٥٨ مليون جنيه للعلاج بالخارج بمتوسط ٥١,٦٥٦ ألف جنيه للمريض و ٥,٦٣٦ ألف جنيه للمرافق كما يبين جدول (٦-١٢).

جدول (٦-١٢)

إجمالى عدد المرضى الذين تم علاجهم بالخارج على نفقة الدولة وتكاليف علاجهم بالجنيه المصرى موزعا حسب الدول المختلفة خلال عام ١٩٩٠

البيان / الدولة	عدد المرضى: ذكور	عدد المرضى: إناث	المجموع	عدد المرافقين	تكاليف العلاج: المبالغ المعتمدة للعلاج بالجنيه	تكاليف العلاج: بدل السفر بالجنيه	تكاليف العلاج: نفقات السفر بالجنيه	تكاليف العلاج: الإجمالى بالجنيه	متوسط تكلفة المريض بالجنيه	متوسط تكلفة المرافق بالجنيه
الجلترا	١٩٠	٦٣	٢٥٣	١٤٩	١١٦٦٣٧٨٤	١٣٩٤٧٦٦	٥١٥١٢٦	١٣٥٧٣٦٧٦	٥٦٤٣٧	٤٩١٣
فرنسا	٨٦	٦١	١٤٧	٩٦	٦٦٠٠٢٦٣	١٠٩٦٦٦٣	٢٨٨٤٣٧	٧٩٨٥٣٦٣	٥٠٦٠٠	٥٧٠٠
ألمانيا الغربية	٢٢	١١	٣٣	٢٠	١٤٢٠٠٩٩	٣٧٢٣٢١	٥٩٩٧١	١٨٥٢٣٩١	٥١١٨٩	٨١٥٦
أمريكا	٢٠	٣	٢٣	٣٢	١٤٢٥٤٥٤	٣٨٠٣١٨	١٥٢٥٧٢	١٩٥٨٣٤٤	٧١٦٦٥	٩٦٨٩
بلجيكا	٧	١	٨	٦	٢٥٠٣٦١	٣٩٩٩٠	٢٠٦٢١	٣١٠٩٧٢	٣٥٦٢٤	٤٣٢٩
سويسرا	٤	٢	٦	٢	٣٦٥٩٥٨	٢٦٧٠٠	١٠٦٨١	٤٠٣٣٣٩	٦٥٦٦٦	٤٦٧٣
أسبانيا	-	٢	٢	-	٢١٣١٠	٨١٠٠	-	٢٩٤١٠	١٤٧٠٥	-
السويد	١	-	١	١	٢٠٠٠٠	٢٠٩٥٢	٢٣٩٨	٤٤٣٥٠	٣٢١٧٥	١٢١٧٥
الإجمالى	٣٣٠	١٤٣	٤٧٣	٣٠٦	٢١٧٦٧٢٢٩	٣٣٣٩٨١٠	١٠٥٠٨٠٦	٢٦١٥٧٨٤٥	٥١٦٥٦	٥٦٣٦

المصدر: الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، المصدر السابق، ص ١٥٠، جدول (٥-١٠).

وفى نفس الوقت تنفق على عدد من المرضى لايتعدى ١٦١٨٧ مريضا في عام ١٩٩٠ مبلغا قدره ٣٧,٤٧٨ مليون جنيه للعلاج بالداخل بمتوسط تكلفة علاج للمريض قدرها ٢٣١٥ جنيها كما يبين جدول (٦-١٣). وفقا للأولويات الإسلامية يجب إعادة النظر فى

جدول (٦-١٣)

إجمالى عدد المرضى الذين تم علاجهم بالداخل على نفقة الدولة خلال عام ١٩٩٠

الجهة	عدد المرضى		مجموع	المبلغ المعتمد للعلاج بالجنيه	متوسط تكلفة علاج المريض بالجنيه
	ذكور	إناث			
مستشفيات	٩٠٢٩	٦٩٨٥	١٦٠١٤	٣٧٣١٨١٣٧	٢٣٣٠
مراكز تأهيل مهنى	٨٥	٤٨	١٣٣	١٢٠٩٤٥	٩٠٩
شركات المستلزمات الطبية	٣١	٩	٤٠	٣٨٥٧٢	٩٦٤
الإجمالى	٩١٤٥	٧٠٤٢	١٦١٨٧	٣٧٤٧٧٦٥٤	٢٣١٥

المصدر: الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، المصدر السابق، ص ١٤٩، جدول (٥-٩).

هذا الوضع من أجل تحقيق درجة أكبر من العدالة الاجتماعية الإسلامية بين الأفراد. خاصة وأن هناك الكثير من الحالات التى تعالج بالخارج لديها القدرات المالية للإنفاق على علاج أنفسها من جهة، ومن جهة أخرى يمكن علاج بعضها فى الداخل بتكلفة أقل.

خاتمة البحث

تناول هذا البحث تطور المفهوم الإنتاجي للعنصر البشرى فى الفكر الوضعى، بدءاً من العصر الإغريقى ونهاية بمدرسة رأس المال البشرى فى القرن الحالى. وفى خط مواز تم اشتقاق هذا المفهوم من القرآن الكريم والسنة المطهرة وتبيان الآراء المتعلقة بهذا المفهوم عند خلفاء المسلمين وأئمتهم وعلمائهم القدامى والمعاصرين. وكان الهدف من ذلك إبراز التباين فى نظرة كل من الفكر الوضعى والفكر الإسلامى إلى المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى. وترتب على ذلك وجود اختلاف فى مفهوم كل منهما للاستثمار فى العنصر البشرى ومن ثم اختلاف كل من أهداف ومجالات هذا الاستثمار فى كل من النظم الوضعية والنظام الإسلامى، وهو الأمر الذى حاول أن يبرزه هذا البحث. وحينما تختلف الأهداف والمجالات الاستثمارية لابد وأن تختلف أيضا المعايير ومن ثم الأولويات الاستثمارية. وعلى ذلك تمثل الهدف الرئيسى لهذا البحث فى وضع تصور عام للأولويات الاستثمارية فى العنصر البشرى من وجهة النظر الإسلامية، وذلك فى صورة مقارنة بهذه الأولويات وفقا لوجهة النظر الوضعية. وفى هذا المضمار ألقى البحث نظرة عامة على الوضع الحالى والمستقبلى للاستثمارات البشرية فى دول العالم المختلفة بصفة عامة وعلى مصر بصفة خاصة، مستبينا مدى تحقق الأولويات الإسلامية التى تم التوصل إليها على الواقع المصرى. وقد توصل الباحث إلى العديد من النتائج والتوصيات المتعلقة بهذا الشأن ويمكن تلخيص أبرزها فيما يلى:

أولاً: النتائج

(١) المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى

أ) إن التطور فى مفهوم فكرة العمل (والتنظيم أيضا) والتحول إلى فكرة رأس المال البشرى كان رداً على فشل الاقتصاديين الوضعيين فى حل العديد من الألغاز والمتناقضات التى وقعت فيها النظرية الاقتصادية التقليدية (والتى ركزت على الجوانب المادية فقط). فلم يكن هذا التطور إلا محاولة لزيادة المقدرة التحليلية للمفهوم الوضعى. فقد امتدت جذور الفكر الاقتصادى الوضعى المتعلق بالعنصر البشرى إلى تيارات فكرية متعددة بداية من الفكر الإغريقى. وكان تركيز كل هذه التيارات الفكرية يدور بصفة عامة حول اعتبار العنصر البشرى أحد عناصر الإنتاج يتساوى فى ذلك مع سائر عناصر الإنتاج الأخرى فى الأساس النظرى من حيث مساهمته فى الإنتاج والعائد الذى يتحصل عليه

وضرورة زيادة إنتاجيته. وفى بداية علم الاقتصاد أكد آدم سميث على أهمية زيادة إنتاجية العنصر البشرى، غير أن الفكر الاقتصادى انصرف فيما بعد إلى التأكيد على أهمية رأس المال المادى وتراكمه معتبراً إياه المحركِ الأساسى لعملية التنمية. وعندما عجز الفكر المادى عن تفسير العديد من الظواهر الاجتماعية والاقتصادية، عاد مرة أخرى فأكد على أن الإنسان بقدراته ومهاراته هو المحرك الأساسى للتنمية وليس رأس المال المادى بمفرده. ورغم ذلك لم يتخل عن المفهوم المادى الذي سيطر عليه فأدخل عملية تكوين قدرات الإنسان تحت سقف المال ناظراً إليها من منظور اقتصادى بحت، فبتأثير المال والمادية أطلق على الإنسان مصطلح "**رأس المال البشرى**". كما لم يتخل أيضا عن فكرة تساوى العنصر البشرى مع سائر عناصر الإنتاج الأخرى فى الأساس النظرى. فهذا رأسمال بشرى وذاك رأسمال مادى وكلاهما رأسمال شامل، حيث يترتب على الأخذ بهذا المفهوم الجديد العديد من النتائج الاقتصادية. ومع ذلك لم يسلم هذا المفهوم الجديد من بعض الانتقادات الوضعية الموجهة إليه، وهى انتقادات لاتمس جوهر المفهوم وإنما تمس فقط إمكانية تطبيقه وتتمثل فى (١) صعوبة الفصل والتمييز بين الشق الاستثمارى والشق الاستهلاكى للإنفاق على الإنسان. (٢) وجود استحالة حقيقية فى تخصيص عائد محدد لاستثمار محدد فى الإنسان. (٣) أنه من غير المفضل اقتصاديا واجتماعيا استخدام هذا المفهوم فى رسم السياسات الاقتصادية عامة والاستثمارية خاصة وتحديد أولويات الاستثمار على أساسها. (٤) صعوبة القطع بمعنى رأس المال البشرى.

ب) أما الإسلام فينظر إلي الإنسان على أنه خليفة لله فى الأرض، وبالتالى لايتساوى فى الأساس النظرى مع سائر عناصر الإنتاج الأخرى، ذلك أنه غاية الإنتاج ووسيلته فى آن واحد. وكونه خليفة لله سبحانه وتعالى فهو مطالب "**بتعمير الأرض**" على أكمل وجه، وهو الوجه الذي أراده الله سبحانه وتعالى. وقد زوده الله بالعديد من الأدوات التى تمكنه من تحقيق ذلك أهمها العلم والإيمان. وشتان بين هذه النظرة وبين نظرة الفكر الوضعى للعنصر البشرى، فالأمر بالعمل والإنتاج فى الإسلام هو أمر ربانى بينما هو أمر وضعى فى النظم الأخرى. والفكر الإسلامى - القديم منه والحديث - والمتعلق بالمفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى لم يخرج عن الإطار العام المحدد فى القرآن الكريم والسنة المطهرة والخاص بهذا المفهوم. والاختلاف السطحي فى آراء علماء المسلمين فى هذا الشأن يرجع فقط إلي الاختلاف فى درجة التأثر بالفقه الإسلامى من جهة، وإلي الظروف البيئية وتطورها من جهة أخرى. فأفكار علماء المسلمين الأوائل جاءت متأثرة بدرجة كبيرة بأفعال

وأقوال صحابة رسول الله صلى الله عليه وسلم وأتباعه الصالحين، ولهذا جاءت كتاباتهم المتعلقة بالعنصر البشرى أقرب ماتكون إلى الفقه الإسلامى. ولكن بعد تطور المجتمعات الإسلامية وانتشار الإسلام شرقا وغربا، بدا الفكر الاقتصادى الإسلامى متأثراً بدرجة أكبر بالظروف البيئيه والأوضاع السائدة، وإن لم يخرج عن الإطار العام للشريعة الإسلامية.

ويحكم المفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الإسلامى مجموعة من القواعد والأسس التى وضعتها الشريعة الإسلامية الغراء وهى بمثابة الإطار العام لهذا المفهوم وتتمثل فى (١) أن يقع العمل فى دائرة الحلال. (٢) صلاح مناخ العمل (٣) صلاح توقيت العمل (٤) حركية العمل. بينما يتمثل هذا المفهوم فى أمرين: **الرغبة فى الإنتاج والقدرة على الإنتاج.** والدافع الأساسى للقيام بالعمل والإنتاج فى الإسلام هو **"مرضاة الله"** وينبثق من هذا الدافع عدة دوافع جزئية أهمها (١) إعمار الأرض (٢) فرضية العمل (٣) القدوة الحسنة (٤) الإنفاق فى سبيل الله (٥) الحصول على الدخل وتكوين الثروة. أما القدرة على الإنتاج فهى قدرة طبيعية وأخرى مكتسبة. وعلى الإنسان أن يختار المجال الذى يتناسب مع قدرته وأن ينمى فى ذاته جانبى الرغبة والقدرة. حيث تتوقف إنتاجية العنصر البشرى على عاملين هما **القوة والأمانة**. قوة الإنسان التى تترجم فى خبراته ومهاراته الفكرية والفنية وقدراته الجسمية، وأمانة الإنسان التى تترجم فى قدراته الروحية والخلقية. ولذا لايؤمن المنهج الإسلامى بفكرة الاقتصار على أهل الخبرة ولابفكرة الاقتصار على أهل الثقة والإخلاص وإنما لابد منهما معا.

(٢) مفهوم الاستثمار في العنصر البشرى

أ) وفقا للمفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الوضعى، فإن مفهوم الاستثمار فى هذا العنصر يتمثل فى **"كل إنفاق على المجالات الاستثمارية المختلفة من أجل تنمية القدرات والمهارات الإنتاجية للأفراد"**. وبالتالى يشتمل هذا المفهوم على أربعة عناصر هى (١) أن يخصص الإنفاق الاستثمارى لتنمية القدرات والمهارات الإنتاجية للأفراد. (٢) أن الهدف من هذا الإنفاق هو زيادة الدخل الحقيقى للمجتمع حاليا ومستقبلا. (٣) يتم تحقيق هذا الهدف من خلال الإنفاق على مجالات استثمارية متعددة. (٤) يترتب على هذا الإنفاق آثار اقتصادية تتعلق مباشرة بهدف زيادة الإنتاج والإنتاجية.

ب) بينما وفقا للمفهوم الإنتاجى للعنصر البشرى فى الفكر الإسلامى،، فإن مفهوم الاستثمار في هذا العنصر يتلخص فى **"استخدام وسائل وأساليب مناسبة لتنمية جوانب**

أفراد المجتمع المختلفة - الروحية والجسدية والفكرية - من أجل زيادتها نفعيا، كما ونوعا، لتحقيق هدف المجتمع النهائي وهو عبادة الله وخلافته. وبالتالى يشتمل هذا المفهوم على أربعة عناصر هى (١) أن يخصص الإنفاق الاستثمارى لتنمية كافة جوانب أفراد المجتمع المختلفة. (٢) أن الهدف من هذا الإنفاق هو تحقيق الهدف النهائى من وجود الإنسان على الأرض، أى عبادة الله وخلافته. (٣) يتم تحقيق هذا الهدف باستخدام وسائل وأساليب شرعية (أى فى إطار الشريعة الإسلامية ومقاصدها) ومن خلال الإنفاق على مجالات استثمارية عديدة وشرعية. (٤) يترتب على هذا الاستثمار آثار عديدة أهمها زيادة الإنتاج والإنتاجية.

(٣) أهداف الاستثمار فى العنصر البشرى

أ) إن أهداف الاستثمار فى العنصر البشرى فى الفكر الوضعى أهداف اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية. وتنقسم الأهداف المتعلقة بالجانب الإنتاجى للعنصر البشرى إلى قسمين رئيسيين: أهداف تنصب مباشرة على الإنتاج وتتمثل فى زيادة الإنتاج والإنتاجية وتحقيق التوظف الكامل والأمثل وتحقيق العدالة فى توزيع الدخول. وأهداف غير مباشرة بالنسبة للإنتاج وتتمثل فى بناء الدوافع الاقتصادية الرشيدة لدى الأفراد وإحداث التغيير الفكرى والاجتماعى اللازم لعملية التنمية وتوفير مناخ البحث العلمى فى المجتمع وإحداث التقدم التقنى وتحسين المناخ السياسى. ويترتب على الاستثمار فى العنصر البشرى العديد من الآثار بالنسبة للإنتاج أهمها الأثر على زيادة الإنتاج والإنتاجية والأثر على زيادة فرص العمل بين الأفراد والأثر على زيادة حركية عنصر العمل.

ب) حيث إن الهدف النهائى من وجود الإنسان فى الأرض هو خلافة الله وعبادته. وازدواج التسمية هنا يؤدى أغراضا عدة، فاعتبار الإنسان خليفة يعكس مركز الإنسان بين المخلوقات وأنه المشرف والمهيمن عليها، أما العبادة فتعكس مركز الإنسان بالنسبة لله تعالى وعلاقته به من حيث الخضوع التام. فإن الهدف النهائى من الاستثمار فى العنصر البشرى فى الفكر الإسلامى يتمثل فى إيجاد الخصائص التى تمكن هذا العنصر من تحقيق عبادة الله وخلافته فى نفس الوقت. بينما تسعى الأهداف الجزئية لهذا الاستثمار إلي إيجاد عاملى القوة والأمانة وتنميتهما فى العنصر البشرى. وتتمثل الأهداف المتعلقة بتنمية جانب القوة فى تحقيق التوظف الكامل والأمثل وتوفير مناخ البحث العلمى فى المجتمع وإحداث التقدم التقنى. بينما تتمثل الأهداف المتعلقة بتنمية جانب الأمانة فى

تحقيق صلاح المناخ الاقتصادى والاجتماعى والسياسى الملائم للتنمية الاقتصادية وتحقيق العدالة فى توزيع الدخول والثروات.

والمقارنة الموضوعية لأهداف الاستثمار فى العنصر البشرى بين كل من وجهة نظر النظم الوضعية ووجهة نظر النظام الإسلامى، تكشف لنا بوضوح مدى تميز هذا النظام الأخير. فهو لايرفض أهداف هذا الاستثمار - سواء الاقتصادية منها أو غير الاقتصادية - وفقا لوجهة النظر الوضعية، ولكنه يدرجها ضمن الأهداف الجزئية من وجهة النظر الإسلامية، ويخضعها للشرعية الإسلامية (أى فى إطار الشريعة الإسلامية ومقاصدها) هذا من جهة. ومن جهة أخرى، فهو يغلف كل هذه الأهداف الجزئية بهدف أسمى وهو عبادة الله وطاعته. وإذا تحكم هذا الهدف فى دوافع الأفراد للقيام بالعمل وفى كل تصرفاتهم وسلوكهم عند القيام بالعملية الإنتاجية، فسيكون لذلك مردوداً إيجابياً أعلى بكثير على الإنتاج والإنتاجية مقارنة بالأفراد الذين يقومون بنفس العمل ولكن دون أن يأخذوا هذا الأمر فى حسبانهم.

(٤) مجالات الاستثمار فى العنصر البشرى

أ) وفقا للنظم الوضعية تتمثل أهم مجالات الاستثمار فى العنصر البشرى فى التعليم بكافة أنواعه والتدريب الوظيفى والرعاية والخدمات الصحية وتنظيم التعبئة والانتقال الاقتصادى لأفراد القوى العاملة.

ب) بينما تتمثل مجالات هذا الاستثمار فى النظام الإسلامى فى أية مجالات تحقق وتنمى عاملى القوة والأمانة فى العنصر البشرى. وبالتالي يجب أن تشمل هذه المجالات ثلاثة أنواع (١) الاستثمار فى الجانب الروحى للإنسان (٢) الاستثمار فى الجانب الفكرى للإنسان (٣) الاستثمار فى الجانب الجسدى للإنسان.

ومرة أخرى نجد هذا التمايز للمنهج الإسلامى مقارنة بالنظم الوضعية واضحا جليًا فى تناولنا لمجالات الاستثمار فى العنصر البشرى. فالمنهج الإسلامى لايرفض مجالات الاستثمار التي تقترحها النظم الوضعية (التعليم والتدريب والهجرة والصحة)، بل يأخذ بها ولكن فى إطار من الشرعية، شرعية الباعث والوسيلة والأسلوب والهدف، هذا من جهة. ومن جهة أخرى،لايكتفى المنهج الإسلامى بهذا المجالات، بل يشدد على الاستثمار فى الجانب الروحى للإنسان، هذا النوع من الاستثمار الذي يؤدي إلى تقوية الباعث والحافز على العمل وإتقانه وزيادة الإنتاجية. فالنظم الوضعية قد تجاهلت أهمية الاستثمار فى

قدرات الأفراد الروحية والخلقية بينما أولاها النظام الإسلامى عناية خاصة.

(٥) أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى

أ) تتوقف عملية تحديد أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى من المنظور الوضعى على معيارين رئيسيين: يتمثل أولهما فى الأهداف التى يرنو المجتمع إلي تحقيقها فى ظل الظروف السائدة فيه. وحيث إن هذه الأهداف قد تتداخل أو تتعارض - فى بعض الأحيان - فيما بينها، فإن تحديد أولويات هذا الاستثمار يتطلب كشرط ضرورى معرفة كبيرة بالأهمية النسبية المعطاة لكل هدف من هذه الأهداف وظروف كل مجتمع على حدة. أما المعيار الثانى فيتمثل فى تحليل (التكاليف - المنافع) والذى يستخدم عند القيام باتخاذ القرارات المتعلقة بتخصيص موارد المجتمع المحدودة. وهو ليس مجرد تحليل مالى وإنما يتضمن أيضا فى تقييمه نواحى اجتماعية واقتصادية ويسعى إلى تحقيق هدفين رئيسيين: يتعلق الأول بالفاعلية الاقتصادية فى استخدام الموارد المتاحة للمجتمع وتحقيق التنمية الاقتصادية، بينما يتعلق الثانى بتحقيق الأهداف الاجتماعية وإعطاء كل هدف منها وزنا ترجيحيا معينا قد يرتفع (أو ينخفض) نسبياً وفقا لارتفاع (أو انخفاض) أهميته النسبية فى المجتمع. وبالرغم من أنه يلعب دوراً هاماً فى تخطيط السياسات العامة، إلا أن النتائج المتحصل عليها من هذا التحليل لاتؤخذ بصفة عامة على أنها المعيار الوحيد فى عملية تخصيص الموارد. ففي أغلب الأحيان، يتم التعامل مع نتائج هذا التحليل على أنها عنصر واحد فقط من بين عناصر متعددة فى عملية سياسية واسعة تهدف إلى الوصول إلى قرارات تخصيص الموارد الأكثر قبولا فى المجتمع.

ويتم رسم سياسات الاستثمار فى العنصر البشرى اعتماداً على ماتم التوصل إليه من أولويات، آخذين فى الاعتبار أهمية تحقيق توازن فعال فى الاختيار بين السياسات المختلفة. بينما يتم تقييم هذه السياسات باستخدام مؤشرين: الأول يقيس رصيد المجتمع من رأس المال البشرى ويتضمن مستوى التحصيل التعليمى ونسبة الأفراد الذين يتولون وظائف عالية المستوى إلى إجمالى السكان أو القوى العاملة ومستوى صحة المجتمع، بينما يقيس المؤشر الثانى معدل تكوين رأس المال البشرى ويتضمن العديد من المؤشرات. وتتبلور المشاكل التطبيقية العامة التى تواجه المجتمع عند وضع سياسات الاستثمار البشرى فى فئتين رئيسيتين: الأولى هى المشاكل المتعلقة بالقياس والتى أهمها (١) صعوبة التمييز بين الشق الاستثمارى والشق الاستهلاكى للإنفاق على العنصر

البشرى. (٢) صعوبة تقدير المنافع غير الأجرية. (٣) صعوبة تحديد أثر القدرات الشخصية على العائد من الاستثمار فى العنصر البشرى. (٤) صعوبة تحديد الزيادة فى الدخل الراجعة إلي استخدام أسلوب الاستبعاد وتلك الراجعة إلى زيادة القدرات الإنتاجية. وكل هذه المشاكل قد تجعل كلا من العوائد والتكاليف مبالغ فيها أو أقل من الحقيقة مما يؤثر على أولويات وسياسات الاستثمار البشرى. بينما تتعلق المشاكل الثانية بالاختلال فى الموارد البشرية وأهم هذه المشاكل (١) نقص الموارد البشرية الماهرة فى المجالات المختلفة. (٢) الموارد البشرية الفائضة عن حاجة المجتمع.

ب) وتتوقف عملية تحديد أولويات الاستثمار فى العنصر البشرى من المنظور الإسلامى على نوعين رئيسيين من المعايير: يتمثل الأول منهما فى معيار عقائدى محض يستلزم ارتباط هذا الاستثمار بالعقيدة الإسلامية طريقة ومجالا وهدفا. بينما يتمثل الثانى فى معايير ترتبط بأهداف وظروف المجتمع ومدى تحقق العدالة الاجتماعية الإسلامية ومدى ربحية الاستثمار فى العنصر البشرى (تحليل التكاليف - المنافع). فحيث إن أهداف المجتمعات الإسلامية إما مادية أو غير مادية فيجب أن يسعى الاستثمار في العنصر البشرى إلى تحقيق التوازن بينهما. أما ظروف المجتمع فتشمل درجة التقدم الاقتصادى والاجتماعى ومدي التزام المجتمع بتطبيق الشريعة الإسلامية فى كافة المجالات. ويلعب معيار العدالة الاجتماعية الإسلامية دوراً هاماً فى توجيه الجزء الأكبر من الاستثمارات البشرية إلى الطبقات الفقيرة حتى تتمكن من رفع مستواها الاجتماعى وزيادة قدرتها الإنتاجية. وإذا كان تحليل (التكاليف - المنافع) يصلح للاستخدام كأحد معايير الاستثمار فى العنصر البشرى فى النظام الإسلامى - ويهدف لقياس ربحية هذا الاستثمار - إلا أن الأمر يستلزم هذا التحليل بحيث يلائم الاستخدام فى حالة المجتمعات الإسلامية. والضابط الأساسى للمعايير الثلاثة السابقة يتمثل فى الالتزام الذي يقع على الدولة للقيام بالجزء الأكبر من الاستثمارات البشرية اللازمة للمجتمع.

ووفقا لهذه المعايير تنقسم أولويات تخصيص الموارد للاستثمار فى العنصر البشرى فى النظام الإسلامى إلى منهجين رئيسيين: يتمثل أولهما فى المنهج العام للأولويات الإسلامية حيث يتم الاستثمار فى الأنشطة الضرورية للمجتمع فالحاجية فالتكميلية على الترتيب. بينما يتمثل الثانى فى منهج حسب حاجة المجتمع الإسلامى وهو منهج حركى يتوقف على أهداف المجتمع وظروفه ويقوم على تلبية حاجات المجتمع المختلفة التى

تتطلبها المرحلة التي يمر بها المجتمع الإسلامي. وكلا المنهجين متكاملان (وليس بديلين).

ومرة ثالثة، نجد تمايز النظام الإسلامى على النظام الوضعى فى تحديد أولويات الاستثمار البشرى. فبالرغم من أن هذه الأولويات فى كل منهما تسعى إلى تلبية حاجات المجتمع آخذة فى اعتبارها أهداف وظروف هذا المجتمع ومدى ربحية الاستثمار البشرى. إلا أن اختلاف رؤية كل من النظامين لهذه الأهداف والظروف، تجعل للنظام الإسلامى تفوقا واضحا، حيث يرتاد مجالات غير مألوفة فى النظم الوضعية ويكون لها أولوية خاصة لديه. فمن أهم أولوياته السعى لتحقيق الأهداف غير المادية جنبا إلى جنب الأهداف المادية فى إطار من التوازن بينهما، والسعى لتلبية الحاجات الضرورية للمجتمع حتى ولو لم تعط مردودا إيجابيا منظورا فى المستقبل القريب، والسعى إلى تهيئة المناخ لتطبيق الشريعة الإسلامية الغراء والعمل على تأكيدها فى نفوس الأفراد، هذا من جهة. ومن جهة أخرى، تولى الأولويات الإسلامية للاستثمارات البشرية أهمية خاصة لتحقيق العدالة الاجتماعية الإسلامية، وتعتبرها من أهم معايير تخصيص الموارد. وفى نفس الوقت يتمثل أحد الفروق الأساسية بين النظام الإسلامى وبين النظام الرأسمالى فى الالتزام الذى يضعه المنهج الإسلامى على الدولة للقيام بالجزء الأكبر من عمليات الاستثمار البشرى اللازم للمجتمع، بل ويحق للدولة الوصاية على الاستثمار الخاص المتعلق بالتنمية الذاتية للجانب الإنتاجى فى العنصر البشرى.

(٦) الوضع الحالى والمستقبلى للاستثمارات البشرية فى دول العالم

لأسباب تاريخية واقتصادية وسياسية كان لحكومات الدول النامية دور أساسى فى التعليم والصحة فى معظم البلدان. وقد شهدت فترة الثمانينات معدل نمو متناقص للإنفاق العام الحقيقى على التعليم والصحة فى معظم الدول النامية، خاصة أفريقيا وأمريكا اللآتينية. حيث كان معدل نمو الإنفاق العام الحقيقى على التعليم والصحة أقل من معدل النمو الحقيقى فى الدخول القومية، ويرجع السبب فى ذلك إلى انخفاض الميزانيات العامة فى قيمتها الحقيقية نتيجة لحدوث الركود العالمى والتقلبات الملحوظة فى أسعار البترول وتزايد حدة أزمة الديون بالإضافة إلى وجود معدلات مرتفعة من التضخم فى هذه الدول. وترتب على ذلك أن حولت بعض الحكومات أولوياتها من التعليم والصحة إلي الخدمات الاجتماعية الأخرى والدفاع، بينما اختارت بعض الحكومات الأخرى أن تحمى قطاعى التعليم والصحة ولكنها أعطت أولوية كبيرة للتعليم العالى والثانوى والمستشفيات الحضرية على حساب التعليم الابتدائي والوحدات العلاجية الحضرية والريفية.

وينتظر أن يتعرض النشاط الحكومى فى مجالى التعليم والصحة فى الدول النامية إلى المخاطر فى المستقبل نتيجة لثلاث مشاكل رئيسية تتمثل فى (١) اشتداد المطالب والقيود المالية مع تعرض هذه الدول للنكسات الاقتصادية الكلية. (٢) عدم الكفاءة الداخلية للبرامج العامة لتنمية العنصر البشرى. (٣) التوزيع غير المتكافئ للدعم الحكومى فى مجالي التعليم والصحة مما يؤدي إلى عدم وصول الدعم المقدم إلي مستحقيه. وعلى ذلك فمن المنتظر أن تزداد الفجوة الواسعة فى نصيب الفرد من الإنفاق على العنصر البشرى بين البلدان الصناعية والبلدان النامية اتساعا بدلا من أن تضيق.

(٧) مدى انطباق الأولويات الإسلامية على الواقع المصرى

بالرغم من التزايد المستمر فى الاعتمادات الموجهة إلى قطاع التعليم فى السنوات الأخيرة، فقد تبين وجود اختلال فى نمط تخصيص هذه الاعتمادات على المراحل التعليمية المختلفة، بما يؤثر على حجم المنافع التى يمكن الحصول عليها من هذه الاعتمادات. فبينما تستأثر الجامعات بنسبة كبيرة من هذه الاعتمادات (٣٥٪ تقريبا)، فإنها لاتخدم إلا نسبة صغيرة من الطلاب (٤٪ تقريبا)، فى الوقت الذى تقوم فيه بتخريج قوى عاملة لايحتاج إليها سوق العمل المصرى، الأمر الذي ساهم فى زيادة معدلات البطالة المقنعة والسافرة. وفى المقابل تعانى مرحلة التعليم الأساسى من نقص فى الموارد المالية الموجهة إليها، الأمر الذى أدى إلى حدوث زيادة كبيرة فى الكثافة داخل الفصول وانتشار ظاهرة الثلاث فترات في الكثير من المدارس الحكومية. بالرغم من أن هذا النوع من التعليم يحقق عائدا اجتماعيا أكبر بكثير مقارنة بمراحل التعليم الأخرى. هذا الإفراط فى الإنفاق العام على الجامعات مقارنة بالتقتير فى الإنفاق العام على التعليم الأساسى، لا يتمشى مع الأولويات العامة الإسلامية ولا مع أولويات حسب حاجة المجتمع، خاصة وأن نسبة الاستيعاب فى التعليم الأساسى بلغت ٩٦٪ للذكور و٧٧٪ للإناث، وتتطلب الأولويات الإسلامية أن تصل هذه النسبة إلى ١٠٠٪. وفى المقابل ظهر مؤخراً الاتجاه إلى زيادة حجم ونسبة الاستثمارات الموجهة للتعليم الثانوى الفنى، خاصة مع تزايد عدد الطلاب الملتحقين بهذا النوع من التعليم وهو مايتمشى مع الأولويات الإسلامية وفقا لحاجة المجتمع المصرى. بينما تناقصت نسبة الاستثمارات الموجهة إلى التعليم الثانوى العام إلى إجمالى الاستثمارات وهو ما يتمشى مع منهج حسب حاجة المجتمع.

وبالمثل، على الرغم من التزايد المستمر فى حجم الإنفاق العام على الصحة، إلا أن نسبة هذا الإنفاق من الناتج القومى الإجمالى فى تناقص مستمر وكذلك متوسط نصيب

الفرد من هذا الإنفاق، مما يعنى وجود تناقص مستمر فى اهتمام الحكومة بقطاع الصحة فى السنوات الأخيرة. وقد تبين أيضا وجود اختلال فى نمط تخصيص هذا الإنفاق على الجهات الأساسية لقطاع الصحة. حيث يوجه الجزء الأكبر من المخصصات العامة لوزارة الصحة إلى المستشفيات المركزية التى تنخفض فيها درجة الكفاءة بدلا من التركيز على الخدمات الوقائية والمحلية والتى تعد أكثر جدوى فى الحد من الأمراض والوفيات ومعدلات الإعاقة. وفى نفس الوقت لم يخصص للهيئة العامة للتأمين الصحى إلا نسبة ضئيلة من المخصصات العامة للصحة (٩,٣٪)، على الرغم من الدور الكبير الذى يمكن أن تلعبه فى مجال الصحة، وهو الأمر الذى يتعارض مع الأولويات الإسلامية التى تطالب بدور أكبر لهذه الهيئة. وعلى الرغم من التحسن في مستوى صحة المجتمع المصري عموما، فإن هناك بعض المشاكل القومية (مثل الأورام وأمراض القلب والحوادث) والفئات الحساسة (الحوامل والمرضعات والأطفال) لم تحظ بالاهتمام والرعاية الكافية من الدولة، وهو مايتعارض مع الأولويات الإسلامية التى تعطى هذه المشاكل القومية وهذه الفئات الحساسة أولوية خاصة. وعموما يمكن القول بأن تخصيص الإنفاق العام على الصحة لايتمشى مع الأولويات العامة الإسلامية ولامع منهج حسب حاجة المجتمع، والدليل على ذلك يتمثل فى وجود تناقض فى سياسات الحكومة بالنسبة لهذا التخصيص. فبينما تخصص الحكومة لوزارة الصحة فى خططها مبلغا يقل عن خمسة جنيهات فى المتوسط للفرد فى العام، تنفق على عدد محدود من الحالات مبالغ طائلة للعلاج فى الخارج وأغلب هذه الحالات يمكن علاجها فى الداخل بنفقة خاصة أو عامة أقل.

ثانيا: التوصيات

ستناداً إلي الدراسة السابقة ونتائجها يمكن تقسيم توصيات الدراسة إلي نوعين: توصيات عامة تتعلق بتطبيق أولويات الاستثمار البشرى فى النظام الإسلامى عموما، وتوصيات خاصة تتعلق بتطبيق هذه الأولويات على الواقع المصرى. وبالنسبة للنوع الأول، فإن الباحث يوصى بما يلى:

(١) السعى إلى إصلاح الوضع الواقعى للمجتمعات الإسلامية عن طريق:

أ- تطبيق الشريعة الإسلامية فى كافة نواحى الحياة وبصورة تدريجية.

ب- تطهير هذه المجتمعات وتحريرها من الاستعمار العقائدى والفكرى والسياسى، بالعمل على نشر الفكر والثقافة الإسلامية وترسيخها فى نفوس كافة أفراد

المجتمع عن طريق الاستثمار البشرى فى هؤلاء الأفراد.

جـ- زيادة الاهتمام بالتعليم الأولى وبرامج محو الأمية، وزيادة الإنفاق عليهما ووضعهما في مقدمة الأولويات الاستثمارية، مع مراعاة التركيز على التعليم الدينى الإسلامى.

د- دفع عملية البحث العلمى والتقنى وتشجيع المخترعين من المعاهد والهيئات العلمية عن طريق توفير كل مايلزم هذه العملية، وكل مايلزم هؤلاء المخترعين.

(٢) العمل على توجيه الاستثمارات البشرية أولا إلى تحقيق حد الكفاية فى المأكل والملبس والمسكن والتعليم والصحة لكافة أفراد المجتمع، باستخدام كافة الوسائل والأساليب المتاحة والشرعية.

(٣) العمل على تعبئة أقصى قدر ممكن من الطاقات البشرية، واستخدام الأولويات الاستثمارية الإسلامية للمواءمة بين المتاح من هذه الطاقات وبين الاحتياجات الفعلية لمختلف قطاعات النشاط الإنتاجى.

(٤) الاهتمام بتدريس الاقتصاد الإسلامى على مستوى الدولة ككل بصفة عامة، وفى الجامعات بصفة خاصة. وتشجيع البحث العلمى فيه، خاصة وأن هناك "درراً" مجهولة ومفقودة فى الفكر الاقتصادى الإسلامى تتمثل فى أمهات المراجع الإسلامية التى تحوى الدقة والعمق والأصالة الفكرية وتلائم المجتمعات الإسلامية. بدلا من اللهث وراء أفكار ونظريات مستوردة - مهما كانت جيدة فهى لاتلائم هذه المجتمعات، بدليل هذا الواقع المشين الذى تعيشه المجتمعات الإسلامية الآن نتيجة لتطبيق هذه الأفكار والنظريات المستوردة لفترة طويلة.

(٥) العمل على تطوير تحليل (التكاليف - المنافع) بملا يلائم الاستخدام فى حالة المجتمعات الإسلامية. ويستلزم ذلك التوسع فى طرق التقدير المختلفة التى يمكن استخدامها لتقدير المنافع والتكاليف غير المباشرة. خاصة وأن جزءاً لايستهان به من التكاليف والمنافع من وجهة النظر الإسلامية هو جزء غير مباشر لايسهل قياسه بالمقاييس المتاحة والمعروضة الآن فى تحليل (التكاليف - المنافع) من وجهة النظر الوضعية.

وبالنسبة لتطبيق الأولويات الإسلامية على الواقع المصرى، يوصى الباحث بما يلى:

(١) إعادة توزيع الموارد المخصصة للتعليم تدريجيا بحيث تتناسب مع المنهج والأولويات الإسلامية للاستثمار في العنصر البشرى. وهذا يتطلب أولا ضرورة توجيه الموارد للتعليم الأساسى وبرامج محو الأمية إلي أن يأخذا حقهما كاملا من أجل تقليل الكثافة الطلابية فى الفصول والتخلص تدريجيا من نظامى الثلاث فترات والفترتين وتطبيق نظام اليوم الدراسى الكامل والوصول إلى الاستيعاب الكامل لكل الأطفال فى سن السادسة وتقليل نسبة الأمية بين الكبار.

(٢) العمل على توجيه المزيد من الاستثمارات البشرية إلى التعليم الثانوى الفنى الذى تحتاجه بشدة المرحلة الاقتصادية التى يمر بها المجتمع المصرى الآن.

(٣) ترشيد الإنفاق العام على الجامعات، وعدم التوسع فى إقامة جامعات أو كليات جديدة مع دمج الكليات والأقسام المتشابهة. والعمل على ربط الجامعات بالصناعات والأنشطة الاقتصادية المختلفة من أجل زيادة مواردها الذاتية من جهة، وخدمة المجتمع من جهة أخرى.

(٤) تركيز الاستثمارات العامة الصحية على الخدمات الوقائية المحلية والوحدات الريفية والعمل على رفع كفاءتها، بدلا من التوسع فى بناء مستشفيات حضرية وريفية جديدة. وبدلا من الاهتمام والقيام ببرامج تنظيم النسل.

(٥) تعميم نظام التأمين الصحى ليشمل كافة أفراد المجتمع وزيادة الاستثمارات الموجهة إليه وتحسين نوعية الخدمة المقدمة.

(٦) توجيه المزيد من الرعاية والاهتمام والاستثمارات من أجل العناية بالمشكلات القومية الصحية (الأورام وأمراض القلب والحوادث) وزيادة الرعاية للفئات الحساسة (الحوامل والمرضعات والأطفال) ومحاربة بعض الأمراض الشائعة والسارية (التيتانوس والحمى الروماتزمية والبلهارسيا وشلل الأطفال).

(٧) إعادة النظر فى فكرة العلاج بالخارج من أجل تحقيق درجة أكبر من العدالة الاجتماعية الإسلامية بين الأفراد. لأن الكثير من هذه الحالات لديها القدرة على علاج أنفسها من ويتوفر علاجها فى الداخل بتكلفة أقل من جهة أخرى.

قائمة المراجع

أولا: المراجع العربية

أ: الكتب

(١) القرآن الكريم.

(٢) الإمام البخارى (أحمد بن إسماعيل)، **صحيح البخارى**، المطبعة الأميرية الكبرى، القاهرة، ١٣١٤هـ.

(٣) إبراهيم، نعمة الله نجيب (د.) وبكرى، كامل (د.)، **مبادئ علم الاقتصاد**، شباب الجامعة للطباعة والنشر، الأسكندرية، ١٩٨٤م.

(٤) ابن الجوزى، **تاريخ عمر بن الخطاب**، المطبعة التجارية الكبرى، القاهرة، بدون تاريخ.

(٥) ابن القيم الجوزية (أبو عبد الله شمس الدين بن أبى بكر)، **الطرق الحكمية فى السياسة الشرعية**، مطبعة المدنى، القاهرة، ١٩٦١م.

(٦) ابن تيمية (أحمد بن عبد الحليم)، **الحسبة ومسئوليات الحكومة الإسلامية**، دار الإسلام، القاهرة، ١٩٧٣ م.

(٧) ـــــــــــ، **الرسائل والمسائل**، مطبعة المنار، الطبعة الأولى، ١٣٤١ هـ.

(٨) ـــــــــــ، **السياسة الشرعية فى إصلاح الراعى والرعية**، المطبعة السلفية، القاهرة، ١٣٨٧ هـ.

(٩) ـــــــــــ، **الفتاوى**، جمع وترتيب عبد الرحمن محمد بن قاسم وابنه محمد، مكتبة المعارف، الرباط.

(١٠) ابن خلدون (عبد الرحمن أبو زيد بن محمد)، **المقدمة**، طبعة دار الشعب، القاهرة، بدون رقم أو تاريخ.

(١١) أبو عبيد (القاسم بن سلام)، **الأموال**، مكتبة الكليات الأزهرية، ط١، القاهرة، ١٣٩٧ هـ.

(١٢) أبو يوسف (يعقوب بن إبراهيم)، **كتاب الخراج**، المطبعة السلفية، القاهرة، ط٦، ١٣٩٧ هـ.

(١٣) أحمد، عبد الرحمن يسرى، (د.)، **تطور الفكر الاقتصادى**، دار الجامعات المصرية، ط٢، الأسكندرية، ١٩٨٠م.

(١٤) ـــــــــــ، **دراسات فى التنمية الاقتصادية**، معهد البحوث والدراسات العربية، ١٩٧٣م.

(١٥) ـــــــــــ، **دراسات فى علم الاقتصاد الإسلامى**، دار الجامعات المصرية، الأسكندرية، ١٩٨٨م.

(١٦) الألبانى، محمد نصر الدين، **سلسلة الأحاديث الصحيحة وشئ من فقهها وفوائدها**، المجلد الأول، المكتب الإسلامي، القاهرة، بدون تاريخ.

(١٧) إسماعيل، محمد محروس (د.)، **اقتصاديات التعليم: مع دراسة خاصة عن التعليم المفتوح والسياسة التعليمية الجديدة**، دار الجامعات المصرية، الطبعة الأولى، الأسكندرية، ١٩٩٠م.

(١٨) البراوى، راشد (د.)، **تطور الفكر الاقتصادى**، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، القاهرة، ١٩٧٦م.

(١٩) الجوادى، محمد محمد (د.)، **الصحة والطب والعلاج فى مصر**، مطبوعات جامعة الزقازيق، الزقازيق، ١٩٨٧م.

(٢٠) الدلجى (أحمد بن على)، **الفلاكة والمفلكون**، مطبعة دار الشعب، القاهرة، ١٣٢٢ هـ.

(٢١) الرازى، محمد بن أبى بكر، **مختار الصحاح**، دار الكتاب العربى، بيروت، ط١، ١٩٦٧م.

(٢٢) الزمخشرى، **الكشاف**، مصطفى البابى الحلبى، مصر، ١٩٦٦م.

(٢٣) السيوطى (جلال الدين بن عبد الرحمن)، **تاريخ الخلفاء**، المكتبة التجارية الكبرى، القاهرة، ١٢٦٩هـ.

(٢٤) الشاطبى، **الموافقات**، جـ٢، بدون رقم أو تاريخ.

(٢٥) الشرباصى، أحمد (د.)، **الإسلام والاقتصاد**، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٦٥ م.

(٢٦) الشريف الرضى، **نهج البلاغة**، تقديم وشرح الشيخ محمد عبده، دار المعرفة، بيروت، بدون تاريخ.

(٢٧) الشعراوى، محمد متولى، **قضايا معاصرة**، إعداد عماد عبد اللطيف، مكتبة القرآن، القاهرة، ١٩٨١م.

(٢٨) الشيبانى، محمد أبو الحسن، **الاكتساب فى الرزق المستطاب**، تقديم د. سهيل زكار، عبد الهادى حرصونى، دمشق، ط١، ١٤٠٠ هـ - ١٩٨٠م.

(٢٩) الصدر، محمد باقر، **اقتصادنا**، دار الكتاب اللبنانى، بيروت، لبنان، ط٢، ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م.

(٣٠) العقاد، عباس محمود، عبقرية عمر، طبعة وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ١٩٦٨م.

(٣١) العوضى، رفعت السيد (د.)، فى الاقتصاد الإسلامى (المرتكزات - التوزيع - الاستثمار - النظام المالى)، سلسلة كتاب الأمة، أخبار اليوم - القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٩٠م.

(٣٢) الغزالى، أبو حامد، إحياء علوم الدين، دار الكتاب العالمية، بيروت، ط١، ١٤٠٦ هـ - ١٩٨٦م.

(٣٣)ـــــــــــــ، المستصفى، جـ١، بدون رقم أو تاريخ.

(٣٤) الغزالي، محمد، ظلام من الغرب، دار الكتاب العربي، بدون تاريخ.

(٣٥) الكتانى، عبد الحى، التراتيب الإدارية، محمد أمين دمج، بيروت، جـ٢، بدون تاريخ.

(٣٦) الليسى، محمد على (د.) وإسماعيل ، محمد محروس (د.)، مقدمة فى علم الاقتصاد: الجزء الأول - الاقتصاد الجزئى، قسم الاقتصاد، كلية التجارة، جامعة الأسكندرية، ١٩٨٨م.

(٣٧) المبارك، محمد، نظام الإسلام: الاقتصاد ومبادئ وقواعد عامة، دار الفكر، بيروت، ط٢، ١٣٩٤هـ ١٩٧٤م.

(٣٨) النووى، رياض الصالحين، طبع على نفقة عبد الرحمن محمد، القاهرة، ١٣٥١هـ.

(٣٩) بيبى، س. أ.، نوعية العربية فى البلاد الشامية، ترجمة كمال السيد درويش، دار الثقافة، بيروت، ١٩٦٦م.

(٤٠) حسن، أحمد محى الدين أحمد، عمل شركات الاستثمار فى السوق العالمية، بنك البركة الإسلامى للاستثمار، البحرين، ١٩٨٦م.

(٤١) حسين، طه (د.)، الشيخان، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ١٩٧٧.

(٤٢) دنيا، شوقى أحمد، الإسلام والتنمية الاقتصادية: دراسة مقارنة، دار الفكر العربى، ط١، ١٩٧٩م.

(٤٣) سلامة، رمزى إبراهيم (د.)، اقتصاديات التنمية، منشأة المعارف، الأسكندرية، ١٩٩١م.

(٤٤)ـــــــــــــ، تطور الفكر الاقتصادى، بدون ناشر أو تاريخ.

(٤٥) سول، جورج، **المذاهب الاقتصادية الكبرى**، ترجمة د. راشد البراوى، الطبعة الرابعة.

(٤٦) شقير، لبيب (د.) **تاريخ الفكر الاقتصادى**، مكتبة نهضة مصر، القاهرة، ١٩٥٦م.

(٤٧) عبده، عيسى (د.) ويحيى، أحمد إسماعيل،، **العمل فى الإسلام**، دار المعارف، القاهرة، ١٩٨٣م.

(٤٨) غنيمى، محمد محمود (د.)، **فائض العمالة فى الدول النامية: دراسة مقارنة**، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٨٣م.

(٤٩) قطب، سيد، **العدالة الاجتماعية فى الإسلام**، دار الشروق، ط١٠، ١٤٠٧هـ - ١٩٨٧م.

(٥٠) ـــــــــــ، **معركة الإسلام والرأسمالية**، دار الشروق، ط٩، ١٤٠٣هـ - ١٩٧٩م.

(٥١) كول، ج. هـ.، **تاريخ الفكر الاشتراكى (الماركسية والفوضوية ١٨٥٠ - ١٨٩٠م)**، ترجمة عبد الكريم على ، الهيئة المصرية العامة للتأليف والطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٦٣م.

(٥٢) لويس، بول، **الفكر الاشتراكى فى مائة وخمسين عاما**، جـ١، ترجمة عبد الحميد الدواخلى، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة ، ١٩٧٢م.

(٥٣) ماركس، كارل، **رأس المال - نقد الاقتصاد السياسى**، المجلد الأول، ج١، ترجمة فهدكم نقش، دار التقدم، موسكو، ١٩٨٥م.

(٥٤) هيكل، محمد حسين (د.)، **الفاروق**، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ١٩٦٣م.

(٥٥) وجدى، محمد فريد، **الإسلام دين الهداية والإصلاح**، مكتبة الكليات الأزهرية، القاهرة، ١٩٦٩م.

(٥٦) يوسف، إبراهيم يوسف (د.)، **استراتيجية وتكنيك التنمية الاقتصادية فى الإسلام**، مطابع للبنوك الإسلامية، ١٤٠١ هـ - ١٩٨١م.

ب- الأبحاث والمقالات:

(١) أحمد، عبد الرحمن يسرى (د.)، **التنمية الاقتصادية: نقد الفكر الوضعى وبيان المفهوم الإسلامى**، بدون ناشر أو تاريخ.

(٢) الزرقاء، محمد أنس (د.)، صياغة إسلامية لجوانب دالة المصلحة الاجتماعية: ونظرية سلوك المستهلك، **فى الاقتصاد الإسلامى: بحوث مختارة من المؤتمر العالمى الأول**

للاقتصاد الإسلامي، جامعة الملك عبد العزيز، ط١، جدة، ١٤٠٠ هـ - ١٩٨٠م.

(٣) الغزالي، عبد الحميد (د.)، الإنسان أساس المنهج الإسلامي في التنمية الاقتصادية، سلسلة نحو وعي اقتصادي إسلامي، إدارة البحوث، مركز الاقتصاد الإسلامي، المصرف الإسلامي الدولي للاستثمار والتنمية، القاهرة، ١٩٨٨م.

(٤) الفنجري، محمد شوقي (د.)، المذهب الاقتصادي في الإسلام، المؤتمر العالمي الأول للاقتصاد الإسلامي، جدة، ١٣٩٥ هـ.

(٥) حسنين، جليلة حسن، الأسلوب الإسلامي لرفع معدلات تكوين رأس المال في ظروف التنمية الاقتصادية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة الأسكندرية، ١٩٨٨م.

(٦) درة، إسماعيل إبراهيم الشيخ، الاستثمار البشري وأثره في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الكويت، نوفمبر ١٩٧٥م.

(٧) دنيا، شوقي أحمد، تمويل التنمية في الاقتصاد الإسلامي: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة الأزهر، القاهرة، ١٩٨٢م.

(٨) شومان، جابر عبد السلام، دور الإنفاق على البرامج الصحية في دفع عجلة التنمية الاقتصادية في مصر، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة الأسكندرية، ١٩٨٨م.

(٩) عبد الجواد، مجد الدين محمد، تنمية الموارد البشرية والتطور الاقتصادي في الدول النامية مع التركيز على المجتمع المصري، رسالة دكتوراه، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ١٩٨٣م.

(١٠) عبده، جمال محمد أحمد، دور المنهج الإسلامي في تنمية الموارد البشرية مع دراسة خاصة على المجتمع الأردني، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ١٩٨٢م.

(١١) فهمي، أحمد فؤاد علي، الموارد البشرية وسياسات التنمية في الاقتصاد الكويتي، رسالة دكتوراه في الاقتصاد، كلية التجارة، جامعة الأسكندرية، ١٩٧٩م.

(١٢) مذكور، محمد سلام (د.)، حاجتنا إلى التشريع الإسلامي، مجلة الأزهر، عدد أغسطس، ١٩٥٩م.

(١٣) مندور، أحمد محمد، تقييم المساهمة الاقتصادية للتعليم في النمو الاقتصادي مع التطبيق على مصر، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة الأسكندرية، ١٩٨٤م.

(١٤) هلودة، عوض مختار (د.)، الموارد البشرية والبطالة، ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمى السنوى الرابع عشر للاقتصاديين المصريين، القاهرة، ٢٣ - ٢٥ نوفمبر، ١٩٨٩م.

جـ- التقارير والدوريات

(١) البنك الدولى للإنشاء والتعمير ، تقرير عن التنمية فى العالم (سنوى) ، ١٩٨٤ ، ١٩٨٥، ١٩٨٦ ، ١٩٨٧ ، ١٩٨٨ ، ١٩٨٩ ، ١٩٩٠ ، ١٩٩١ .

(٢) الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائى السنوى ١٩٩١، القاهرة، يونيو ١٩٩١م.

(٣) عالم الفكر، ٤ (يناير/ مارس ١٩٧٢).

(٤) التخطيط والتعاون الدولى، الخطة الخمسية الثانية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٨٨/٨٧ - ١٩٩٢/٩١) وخطة عامها الأول (١٩٨٨/٨٧) - المجلد الثالث: المشروعات والبيانات التفصيلية، وزارة التخطيط والتعاون الدولى، القاهرة، مايو ١٩٨٧.

(٥) وزارة التخطيط، الخطة الخمسية الثالثة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٩٣/٩٢ - ١٩٩٧/٩٦) وخطة عامها الأول (١٩٩٣/٩٢) - المجلد الثالث: المشروعات والبيانات التفصيلية، وزارة التخطيط، القاهرة، إبريل ١٩٩٢.

ثانيا: المراجع الأجنبية

أ- الكتب

(1) Adiseshiah, M.S., *Let My Country Awake*, UNESCO, Paris, 1970.

(2) Becker, G.S., *Human Capital: A Theortical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Second Edition, The University of Chicago Press, U.S.A., 1980.

(3) Blaug, M., *A Cost - Benefit Approach to Educational Planning in Developing Countries,* International Bank for Reconstruction and Development (IBRD), Washington, Dec. 1967.

(4) Cohn, E., *The Economics of Education*, Ballinger, 1979.

(5) Coombs, P.H. and Hallak, J., *Cost Analysis in Education: A Tool for Policy and Planning,* The Johns Hopkins University Press, London, 1987.

(6) Cooper, M.H. and Culyer A.J. (eds.), *Health Economics,* Penguin Press, U.K. 1973.

(7) Dension, E.F., *Accounting for United States Economic Growth 1929 - 1969,* The Brookings Institution, Washington, 1974.

(8) ___________, *Why Growth Rates Differ: Postwar Experience in Nine Western Countries*, Brookings Institution, Washington, 1967.

(9) Durand, J.D., *The Labor Force in Economic Development: A Comparison of Internatinal Census Data*, Princeton University Press, 1978.

(10) Hadgkin, R.A., *Education and Change*, Oxford University Press, London, 1965.

(11) Hallak, J., *Investing in the Future: Setting Educational Priorities in the Developing World*, Pergamon Press, U.K. 1990.

(12) Harbison, F. and Myers, C., *Education, Manpower and Economic Growth: Strategies of Human Resources Development*, I.B.H. Publishing Co., New Delhi, 1974.

(13) Harbison, F., *Human Resources and Develpment: Economic and Social Aspects of Educational Planning*, UNESCO, Pairs, 1964.

(14) ______, *Human Resources as the Wealth of Nations*, Oxford University Press, U.K., 1973.

(15) Kindleberger, C.P., *Economic Development*, McGraw-Hill Inc., Second Edition, New York. 1965.

(16) Lewis, W.A., *The Theory of Economic Growth*, Allen and Unwin Ltd, London, 1961.

(17) Marshall, A., *Principles of Economics*, The MacMillan Company, 8th Edition, London, 1930.

(18) McConnell, C.R. and Brue, S.L., *Contemporary Labor Econmics*, McGraw-Hill Book Company, Singapore, Second Printing, 1989.

(19) Meier, G.M., *Leading Issues in the Development Economics*, Oxford University Press, New York, 1964.

(20) Mill, J.S., ***Principles of Political Economy,*** Ashly, W.A. (ed.), Longman, London, 1909.

(21) Ortolono, L., ***Environmental Planning and Decision Making,*** John Wiley and Sons, Toronto, 1984.

(22) Rogers, D.C. and Ruchlin, H.S., ***Economics and Education,*** The Free Press, New York, 1971.

(23) Roll, E., ***A History of Economic Thought,*** Faber and Faber, London, 1973.

(24) Shultz, T.W., ***Investment in Human Capital: The Role of Education and Research,*** The Free Press, New York, 1971.

(25) Schumpeter, J.A, ***History of Economic Analysis***, George Allen and Unwin, London, 1955.

(26) __________, ***The Theory of Economic Development,*** Translad by Opie, R., Cambridge University Press, Cambridge, 1934.

(27) Smith, A., ***An Inquiry Into Nature and Causes of the Wealth of Nations,*** Rondom House, London, 1935.

(28) Taylor, O.H., ***A History of Economic Thought,*** Harris, S.E. (ed.) Mc.Graw Hill Book Co., U.S.A. 1960.

(29) Todaro, M.P., ***Economic Development in the Thrid World,*** Longman Inc., Fourth Edition, New York, 1989.

(30) UNESCO, ***Economic and Social Aspects of Educational Planning,*** UNESCO, Paris, 1964.

(31) United Nations, ***Development and Utilization of Human Resources in Developing Countries,*** Economic and Social Council, New York, 1967.

(32) United Nations, *Manpower and Industrialization,* United Nations Development Organization (UNIDO), New York, 1969.

(33) Vogel, R.J., ***Cost Recovery in the Health Care Sector: Selected Country studies in West Africa,*** The World Bank, Technical Paper No. 82, The World Bank, Washington, 1988.

(34) World Bank, ***Implementing Program of Human Development,*** World Bank Staff Working Paper no. 403, The World Bank, Washington, July 1980.

(35) Wykstra, R.A. (ed.), ***Human Capital Formation and Manpower Development,*** The Free Press, New York, 1971.

ب- المقالات:

(1) Bologh, T. and Streeten, P., "The coefficient of ignorance", ***Bulletin of The Oxford University,*** Institute of Statistics, Vol. 25, No.2, 1963.

(2) Becker, G.S., "Investment in human Capital: A theoretical analysis", ***Journal of Political Economy,*** 5, Oct., 1962.

(3) Dension, E.F., "The contribution of capital to economic growth", ***The American Economic Review,*** Vol. 70, No.2, May 1980.

(4) Feldstein, M.S., "Planning health care", in ***Health Economics,*** M.H. Cooper and A.J. Culyer (eds.), Penguin Books, U.K., 1973.

(5) Fuchs, V.R., "The output of the health industry", in ***Health Economics,*** M.H. Cooper and A.G. Culyer (eds.), Penguin Books, U.K., 1973.

(6) Hill, T.P., "Growth and investment according to international Comparisons", *Economic Journal,* June, 1964

(7) Houthakker H.S., "Education and income, in *Education and The Economics of Human Capital,* R.A. Wykstra (ed.), The Free Press, New York. 1971.

(8) Hu, T.W., and Others, "Theory of public expenditure for education", in *Education and the Economics of Human Capital,* R.A. Wykstra (ed.), The Free Press, New York 1971.

(9) Johnson, D.W. and Chiu, J.S., "Reply", *Economic Journal,* Sept. 1965.

(10) McKean, R.N., "The unseen hand in government", in *Human Captial Formation and Manpower Development,* R.A. Wykstra (ed.), The Free Press, New York, 1971.

(11) Mincer, J., "On the job training: Costs, returns and some plications", *Journal of Political Economy,* Vol. 70, No.5, Pt.2, Oct., 1962.

(12) Mushkin, S.J., "Health as an investment", *Journal of Political Economy,* Vol. 70, 1962.

(13) ________, "Health as investment", in *Health Economics,* M.H. Cooper and A.J. Culyer, Penguin Books, U.K. 1973.

(14) Myint, H., "Social flexibility, Social discipline and economic growth", *International Journal of Social Sciences,* Vol. XVI, No.2, 1964.

(15) Peterson, E., "Woman in the labour force", in *Human Resources: Training of Scientific and Technical Personnel,* United States Agency for International Development, New York, February, 1963.

(16) Renshaw, E.F., "Estimating the return to education", in *The Economics of Education,* UNESCO, Paris, 1968.

(17) Schultz, T.W., "Capital formation by education", Journal of Political Economy, Vol. 67 , No. 6, Dec. 1960.

(18) __________, "Education and economic growth", in *Social Forces Influencing American Education*, N.B. Henry (ed.), University of Chicago Press, Pt.2, U.S.A., 1961.

(19) __________, "Investment in human capital", *The American Economic Review*, Vol. 51, No.1, March, 1961.

(20) __________, "Investment in human capital: reply", *The American Economic Review*, Vol. 52, No.4, 1961.

(21) __________, "Cost -benefit analysis in education: comment", *The Southern Economic Journal*, Vol. 32, Pt. 2, July, 1965.

(22) Shaffer, H.G., "Investment in human capital: comment", *The American Economic Review*, Vol. 52, No. 4, 1961.

(23) Solow, R., "Investment and economic growth: some comments", in *Investment in Human Capital*, B.F. Kiker (ed.), Columbia University of South Carolina Press, U.S.A., 1971.

(24) Somers, G.S. and Stormsdorfer, E.W., "A benefit - cost analysis of manpower retraining", in *Human Capital Formation and Manpower Development,* R.A. Wykstra (ed.), The Free Press, New York, 1971.

(25) Tyler, R.W., "Programming of science andtechnology within the educational structure", in *Human Resources: Training of Scientific and Technical Personnel,* United States Agency for International Development, New York, Feb., 1963.

(26) Weisbrod, B.A., "The valuation of human capital", *The Journal of Political Economy*, Vol. 69, Oct., 1961.

(27) Weisbrod, B.A., "Education and investment in human Capital", *Journal of Political Economy*, 5, Oct., 1962.

(28) __________, "Investing in human capital", in *Educatin and The Economic of Human Capital*, R.A. Wykstra (ed.), The Free Press, New York, 1971.

(29) Welch, F., "Eduction in production", *Journal of Political Economy*, Jan/Feb. , 1970.

(30) Wiseman, J., "Cost - benefit analysis in education", *The Southern Economic Journal*, Vol. 32, Pt.2, July, 1965.

(31) Zymelman, M., "Labour, education and development" in *Education in Natinal Development*, D. Admas (ed.), Routhedge and Kegan Paul, London, 1971.

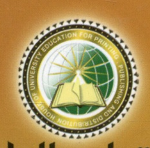
جـ- الدوريات

(1) UNESCO, *Statistical Yearbook*, UNESCO, PARIS, 1982, 1984, 1985, 1986, 1987, 1988.

(2) United Nations, *Compendium of Social Statistics and Indicators*, U.N., Washington, 1988.

(3) World Health Organization, *World Health Statistics (annual)*, W.H.O., Geneve, 1992.





دار التعليم الجامعى
للطباعة والنشر والتوزيع
٢١ش شادى عبد السلام - برج زهرة الأنوار - ميامى -الإسكندرية-ج.م.ع.
تليفاكس :٠٠٢-٠٣/٥٥٦٣٩٦١ موبايل :٠٠٢/٠١١١٩٩٩٥٠٠٩-٠١٠٠١٨٣١٧٩٦
Email:dartalemg@yahoo.com